

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ครั้งที่ ๔/๒๕๕๗

เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๗

ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- นางผุสดี ตามไท รองประธาน ก.ก.
(รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ได้รับมอบหมายจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครปฏิบัติหน้าที่ประธาน ก.ก.)
- นายสันติธร ยิ้มละมัย กรรมการ ก.ก.
(หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงมหาดไทย)
- นายพงษ์อาจ ตริกิจวัฒน์กุล กรรมการ ก.ก.
(รองเลขาธิการ ก.พ.ร.
ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ ก.พ.ร.)
- นายยศพล เวณุโกเศศ กรรมการ ก.ก.
(ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ ก.ค.ศ.
ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ ก.ค.ศ.)
- นางนินนาท ชลิตานนท์ กรรมการ ก.ก.
(ปลัดกรุงเทพมหานคร)
- นายพีระพงษ์ สายเชื้อ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
- นายอรรถพร สุวิธินเดชา กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
- นายเมธีธัญช ปะเสระกัง กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
- นางสุณี พนาสกุลการ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา)
- นายชนิด เกาะกลาง กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร)
- ร.ต.ต.เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
- นายสีมา สีมานันท์ กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
- นายสำราญ ถาวรวิทย์ กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

/ ๑๔ นายสมยศ ...

- | | |
|---|------------------------------|
| ๑๔. นายสมยศ มีเทศน์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๕. ศาสตราจารย์ติน ปรัชญพฤทธิ์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๖. นายพรเทพ อัครวรกุลชัย
(หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.) | กรรมการและ
เลขานุการ ก.ก. |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | |
|--|--------------|
| ๑. ม.ร.ว.สุขุมพันธุ์ บริพัตร
(ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร) | ประธาน ก.ก. |
| ๒. นายนนทิกร กาญจนะจิตรา
(เลขาธิการ ก.พ.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๓. ศาสตราจารย์พิเศษทศพร ศิริสัมพันธ์
(เลขาธิการ กกอ.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๔. นางจिरาพร ปทุมเทวาภิบาล
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|------------------------------|--|
| ๑. นายกฤษฎา กลั่นทานนท์ | รองปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๒. นางสาววิภาภรณ์ สรวงพนากุล | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๓. นายสมภาคย์ สุขอนันต์ | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๔. นายรักษา สุทิน | ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี |
| ๕. นางสาวอรชร เลาहनันท์ | ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ |
| ๖. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร | ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง |
| ๗. นายพลเฉลิม ธรรมณี | ผู้อำนวยการกองพิทักษ์ระบบคุณธรรม |
| ๘. นางดนุช บัญชนทัต | ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป |
| ๙. นางสุจรรยา ไชยสิทธิ์ | ผู้อำนวยการกองระบบงาน |
| ๑๐. นายธรรมรัตน์ มุกมีค่า | ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม |
| ๑๑. นายสุชีพ อารีประชาภิรมย์ | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ |
| ๑๒. นางสุจิตรา คงจำปี | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๓. นางศุภยา ตันประคองสุข | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ |
| ๑๔. นางสาวกุลจิรา สาสุขวัฒน์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๕. นางสาวดวงใจ ศรีทองแท้ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๖. นายพีรพงษ์ คุสินธุ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |

/ ๑๗. นางสาวณัฏฐา

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------|
| ๑๗. นางสาวณัฐภา โสมสิน | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๑๘. นางสาวชญาณันท์ วรรณเกียรติวรา | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ |
| ๑๙. นางสาวปัทนีพร สุธีระ | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ |
| ๒๐. นางสาวบงกช ทองแท่ง | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ |
| ๒๑. นางสาวธมกร ดุษณีนภดล | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๒๒. นายธีรทัศน์ ปิติภาคย์พงษ์ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ก่อนดำเนินการประชุม รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นางผุสดี ตามไท) ในฐานะรองประธาน แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ประธาน ก.ก. ตัดภารกิจ และได้มอบหมายให้รองประธาน ก.ก. ทำหน้าที่ประธาน ก.ก. แทน

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

ฝ่ายเลขานุการได้เสนอรายงานการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ ต่อที่ประชุมเพื่อพิจารณารับรอง ซึ่งไม่มีกรรมการท่านใดขอแก้ไข จึงให้รับรองรายงานการประชุมดังกล่าว

มติที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

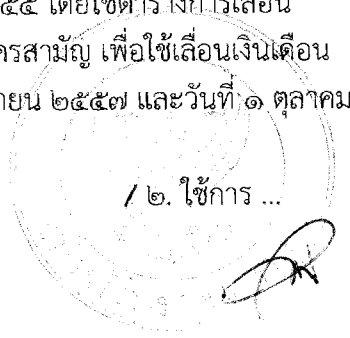
ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

กรุงเทพมหานครเสนอขอให้พิจารณา ดังนี้

๑. ขยายเวลาการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ และมติ ก.ก. ครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ โดยใช้ตารางการเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๗ และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗



/ ๒. ใช้การ ...

๒. ใช้การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมติ ก.ก.ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๕ มาประกอบการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนเงินเดือน ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๗ และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ โดยปรับปรุงระดับการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับการเลื่อนเงินเดือนโดยใช้ตารางการเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. ปัจจุบัน ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ และได้มีหนังสือด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ กำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน รวมทั้งหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ

๒. ในระยะเริ่มแรกของการนำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาบังคับใช้นั้น กรุงเทพมหานครยังไม่อาจนำกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ มาใช้ได้ทั้งหมดอย่างเหมาะสม ดังนั้น ก.ก. จึงมีมติครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ดังนี้

๒.๑ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยยังมีให้นำความหมายหรือหลักเกณฑ์และวิธีการในกฎ ก.พ. ดังกล่าวบางข้อมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถเลื่อนเงินเดือนได้สอดคล้องกับกฎ ก.พ.ดังกล่าว ซึ่งความหมายหรือหลักเกณฑ์และวิธีการในกฎ ก.พ. ดังกล่าวที่ยังมิได้นำมาใช้ ได้แก่ “ค่ากลาง” “ฐานในการคำนวณ” “ฐานในการคำนวณระดับล่าง” “ฐานในการคำนวณระดับบน” “ช่วงเงินเดือน” ข้อ ๔ วรรคสาม วรรคสี่ ข้อ ๖ ข้อ ๗ วรรคหนึ่ง วรรคสอง และข้อ ๒๑

๒.๒ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ ให้ใช้ตารางการเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๒.๓ หลักเกณฑ์วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้ปฏิบัติตามหนังสือ

/ สำนักงาน ก.พ. ...

สำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว๕ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๔๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน

๓. ก.ก. ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๕ อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครอย่างเป็นทางการ โดยให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

๔. ก.ก. ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๖ อนุมัติ

๔.๑ ให้ขยายเวลาการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๕ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๔๔ และหลักเกณฑ์ วิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ และมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ โดยให้โอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามตารางการโอนเงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการสามัญ ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๖ และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖

๔.๒ นำกฎ ก.พ.ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ มาบังคับใช้ทั้งฉบับโดยอนุโลม และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สำหรับการโอนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตั้งแต่ครั้งปีแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นไป (๑ เมษายน ๒๕๕๗)

๔.๓ ให้ทดลองใช้การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๕ ควบคู่กับการประเมินตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๕ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๔๔ เพื่อติดตามข้อดี ข้อด้อย ปัญหา อุปสรรค และความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และการประเมินผลดังกล่าว

๕. สำนักงาน ก.ก. ได้มีหนังสือด่วนที่สุด ที่ กท ๐๓๐๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ รายงานผลการทดลองใช้การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล และใช้การโอนเงินเดือนตามระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่แบบช่วง (ร้อยละ) พบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๕ พบว่า

๕.๑.๑ แบบประเมินผลมีหลายแบบฟอร์มทำให้ยุ่งยาก ซึ่งสำนักงาน ก.ก. ได้ปรับปรุงแบบฟอร์มให้กระชับและมีความสะดวกในการประเมินมากยิ่งขึ้น โดยผนวกแบบฟอร์มการประเมินของผู้บริหาร (แบบที่ ๑,๑.๑,๑.๒ และ ๑.๓) และของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (แบบ ๒ และ ๒.๗) เข้าด้วยกันให้เหลือเพียงแบบฟอร์มเดียว โดยปลัดกรุงเทพมหานครได้ให้ความเห็นชอบแล้ว

๕.๑.๒ การกำหนดตัวชี้วัดไม่ชัดเจน โดยชี้วัดในเชิงปริมาณมากกว่าเชิงคุณภาพ รวมทั้งไม่มีการกำหนดนิยามของตัวชี้วัดหรือวิธีการวัดผลไว้ ซึ่งปัจจุบันสำนักงาน ก.ก. ได้แก้ไขปัญหาคำอุปสรรคดังกล่าวโดยได้จัดทำเอกสารเผยแพร่ตัวอย่างการกำหนดตัวชี้วัดตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ถูกต้อง ชัดเจน และสามารถสะท้อนผลการปฏิบัติราชการได้อย่างแท้จริงทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. แล้ว รวมทั้งยังมีการออกบรรยายให้ความรู้ ความเข้าใจแก่หน่วยงานของกรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่อง

๕.๒ การเลื่อนเงินเดือนตามระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ พบว่าการบริหารวงเงินไม่เกิดความแตกต่าง เนื่องจากส่วนใหญ่ผลการประเมินอยู่ในระดับเดียวกัน คือ ระดับดีเด่น แต่เจ้าหน้าที่ยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในการบริหารวงเงิน เช่น แต่ละส่วนราชการในหน่วยงานเดียวกันกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนต่างกัน และมีการบริหารวงเงินติดลบ เป็นต้น

๖. สำนักงาน ก.ก. ได้ร่วมประชุมกับปลัดกรุงเทพมหานครและรองปลัดกรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๕๗ และปลัดกรุงเทพมหานคร ได้โปรดสั่งการให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ เปรียบเทียบการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ระหว่างการเลื่อนเงินเดือนตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ โดยใช้ตารางเลื่อนเงินเดือนชั่วคราว กับการเลื่อนเงินเดือนแบบช่วง (ร้อยละ) ซึ่งได้ทดลองดำเนินการตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๖ ในรอบการเลื่อนเงินเดือนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๖ ว่าในการเลื่อนเงินเดือนแต่ละแบบข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญจะได้รับเงินเดือนที่ได้เลื่อนแตกต่างกัน อย่างไร โดยใช้ตัวอย่างของหน่วยงานที่มีข้อมูลครบถ้วน

๖.๒ รวบรวมปัญหาและอุปสรรค ในการใช้การเลื่อนเงินเดือนแบบช่วง (ร้อยละ) ของ ก.พ. และส่วนราชการที่เริ่มใช้แล้ว

๖.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดแนวทางการจัดทำร่าง กฎ ก.ก. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. สำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อกำหนดแนวทางและวิธีการเลื่อนเงินเดือนตามระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่

๖.๔ ให้สำนักงาน ก.ก. เป็นหน่วยงานนำร่องในการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๕ และการเลื่อนเงินเดือนแบบช่วง (ร้อยละ)

/ ๖.๕ ศึกษา ...

๖.๕ ศึกษาแนวทางในการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๕ มาใช้กับการเลื่อน เงินเดือนโดยใช้ตารางการเลื่อนเงินเดือนชั่วคราว ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ได้หรือไม่

๗. สำนักงาน ก.ก. ได้มีหนังสือด่วนที่สุด ที่ กท ๐๓๐๕/๖๑๓ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ เรื่อง รายงานผลการเปรียบเทียบระบบการประเมินและ การเลื่อนเงินเดือน ตามที่ปลัดกรุงเทพมหานครได้โปรดสั่งการ โดยสรุปผลการ ทดลองเปรียบเทียบและปัญหาการเลื่อนเงินเดือน ระหว่างการเลื่อนเงินเดือนตาม มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ โดยใช้ตารางเลื่อนเงินเดือน ชั่วคราว กับการเลื่อนเงินเดือนแบบช่วง (ร้อยละ) ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๖ ของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการในสำนักงาน ก.ก. ปรากฏ ดังนี้

๗.๑ สัดส่วนของผู้ที่ได้รับประโยชน์จากการเลื่อนเงินเดือนโดยใช้ตาราง เลื่อนเงินเดือนชั่วคราวมากกว่าการเลื่อนเงินเดือนแบบช่วง (ร้อยละ) จำนวน ๑๒ ราย คิดเป็น ร้อยละ ๑๐.๑๖ ของจำนวนผู้ที่มีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนทั้ง ๒ รอบ จำนวน ๑๑๘ ราย

๗.๒ การเลื่อนเงินเดือนแบบช่วง (ร้อยละ) กำหนดให้หน่วยงาน ดำเนินการบริหารวงเงิน และกำหนดร้อยละสำหรับการเลื่อนเงินเดือนได้เอง ซึ่ง การกำหนดร้อยละสำหรับการเลื่อนเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลการประเมินการปฏิบัติ ราชการ และวงเงินที่ได้รับจัดสรร และไม่มีหลักเกณฑ์กำหนดไว้ชัดเจนว่าผลการ ประเมินระดับใดจะได้ร้อยละเท่าไร โดยกำหนดไว้ว่าให้เลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบ ได้ไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณเท่านั้น ซึ่งการกำหนดร้อยละจะขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา

๗.๓ การคำนวณจำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนของการเลื่อน เงินเดือนแบบช่วง (ร้อยละ) จำเป็นต้องใช้โปรแกรมช่วยในการจัดการทั้งการบริหาร วงเงินและการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล ปัจจุบันมีโปรแกรมสำหรับทดลองใช้ซึ่ง จัดทำโดยการประสานกับสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล ซึ่งต้องปรับปรุงและ พัฒนาเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๗.๔ ปัญหาและอุปสรรคในการใช้การเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละ ของ ก.พ.และส่วนราชการต่างๆ ได้ข้อสรุปเบื้องต้น คือ

๗.๔.๑ กรณีที่มีการกัณวงเงินส่วนกลางไว้เพื่อการบริหาร อาจ กระทบต่อวงเงินที่จัดสรรให้หน่วยงาน ซึ่งผู้บริหารวงเงินต้องกำหนดวงเงินและ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการบริหารวงเงินที่กัณไว้ แล้วประกาศให้ทราบโดย ท่วงทันก่อนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

๗.๔.๒ แต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงานสามารถกำหนดร้อยละ สำหรับการใช้การเลื่อนแตกต่างกันได้ โดยไม่มีหลักเกณฑ์กำหนดไว้ชัดเจน ทำให้

/ ข้าราชการ

ข้าราชการแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงานได้รับร้อยละในการเลื่อนเงินเดือนต่างกัน ถึงแม้จะได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับเดียวกัน

๗.๔.๓ แต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงานได้รับวงเงินที่แตกต่างกัน มีผลต่อการบริหารวงเงินและสัดส่วนจำนวนเงินในการเลื่อนเงินเดือน กล่าวคือ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีข้าราชการอายุราชการไม่มาก เงินเดือนรวมของข้าราชการทั้งหมดจะไม่สูง ทำให้มีวงเงินสำหรับใช้ในการเลื่อนเงินเดือนน้อยต่างกับ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีข้าราชการอายุราชการมาก เงินเดือนรวมของข้าราชการทั้งหมดจะสูง ทำให้มีวงเงินสำหรับใช้ในการเลื่อนมาก ซึ่งเป็นปัจจัยในการบริหารวงเงินที่ทำให้สัดส่วนจำนวนเงินการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคลน้อยหรือมากต่างกัน

๗.๔.๔ การเลื่อนเงินเดือนแบบช่วง (ร้อยละ) มีตัวแปร คือ การบริหารวงเงิน การกำหนดร้อยละสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละระดับ การประเมิน และฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของแต่ละประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง โดยหน่วยงานจักต้องดำเนินการบริหารวงเงิน และกำหนดร้อยละสำหรับการเลื่อนเงินเดือน โดยมีฐานในการคำนวณที่สูงกว่าเงินเดือนหรือต่ำกว่าเงินเดือนเป็นตัวแปรสำคัญ ซึ่งต้องใช้เวลาเพื่อให้ข้าราชการยอมรับในระบบนี้

ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาโดยอนุโลม ในการนำกฎหมายตามวรรคหนึ่งมาใช้โดยอนุโลม ให้อำนาจหน้าที่ของ คณะรัฐมนตรี ก.พ. ก.ค.ศ. และ ก.พ.อ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. สำหรับผู้ใช้ อำนาจหน้าที่อื่นให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด โดยคำนึงถึงตำแหน่งผู้ใช้อำนาจ หรือปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายนั้นด้วย

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๗๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัยและปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ตามควรแก่กรณีตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ. ...

มาตรา ๗๖ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่าผลการดำเนินการทดลองใช้
การเลื่อนเงินเดือนตามระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ ในรอบวันที่ ๑
เมษายน ๒๕๕๖ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๖
พบว่าเจ้าหน้าที่ยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในการดำเนินการ ทั้งในส่วนของ
การบริหารวงเงินและการกำหนดร้อยละสำหรับการเลื่อนเงินเดือน เช่น แต่ละส่วน
ราชการในหน่วยงานเดียวกันกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนต่างกัน และมี
การบริหารวงเงินติดลบ เป็นต้น ซึ่งกรุงเทพมหานครจำเป็นต้องให้ความรู้และ
ทำความเข้าใจกับข้าราชการและผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ
ในการดำเนินการตามขั้นตอนอย่างถูกต้องและครบถ้วน และต้องสร้างการยอมรับ
จากข้าราชการเพื่อมิให้เกิดข้อร้องเรียนต่างๆ ซึ่งกรุงเทพมหานครต้องใช้ระยะเวลา
ในการศึกษารายละเอียดของการเลื่อนเงินเดือนตามระบบจำแนกตำแหน่งและ
ค่าตอบแทนใหม่อย่างรอบคอบ จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดแนวทาง
การจัดทำร่างกฎ ก.ก.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. สำหรับข้าราชการ
กรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อกำหนดแนวทางและวิธีการเลื่อนเงินเดือนตามระบบ
จำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ให้เหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานคร
ต่อไป ดังนั้นเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครสอดคล้องกับ
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งกำหนดให้การพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนตำแหน่ง และ
การให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องเป็นธรรม รวมทั้งเพื่อให้
การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗
เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นควรเสนอขออนุมัติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ
การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ ดังนี้

๑. ขยายเวลาการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
กรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔
และมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ โดยใช้ตารางการเลื่อน
เงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อใช้เลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๗ และวันที่ ๑ ตุลาคม
๒๕๕๗

๒. ใช้การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล
การปฏิบัติราชการตามมติ ก.ก.ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๕
มาประกอบการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนเงินเดือน ในวันที่ ๑

/ เมษายน ...

เมษายน ๒๕๕๗ และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ โดยปรับปรุงระดับการประเมินผล การปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับการเลื่อนเงินเดือนโดยใช้ตารางการเลื่อนเงินเดือน ชั่วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

๑. เห็นชอบในหลักการขอขยายเวลาการใช้หลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อน เงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ และมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ โดยใช้ตารางการเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๗ และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ โดยมีข้อสังเกตว่าให้เร่งศึกษาการเลื่อนเงินเดือนตาม ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ที่เหมาะสม เพื่อนำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร และกำหนดให้ใช้การเลื่อนเงินเดือนตามขั้นชั่วคราวครั้งนี้เป็นรอบสุดท้าย

๒. เห็นชอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมติ ก.ก.ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๕ มาประกอบการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๗ และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ โดยปรับปรุงระดับการประเมินผล การปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับการเลื่อนเงินเดือนโดยใช้ตารางการเลื่อนเงินเดือน ชั่วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน
ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบ การขอขยายเวลาการใช้หลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ประกอบกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๕ โดยปรับปรุงระดับการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการให้สอดคล้องกับการเลื่อนเงินเดือนโดยใช้ตารางการเลื่อนเงินเดือนชั่วคราว สำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๗ และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ โดยมีข้อสังเกตว่า ให้เร่งศึกษาการเลื่อนเงินเดือนตามระบบจำแนกตำแหน่งและ ค่าตอบแทนใหม่ที่เหมาะสม เพื่อนำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร และกำหนดให้ใช้ การเลื่อนเงินเดือนตามขั้นชั่วคราว ครั้งนี้เป็นรอบสุดท้าย และให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณา

/ ประเด็นสำคัญ ...

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

ตามที่กรุงเทพมหานครนำการบริหารงานทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาใช้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยอนุโลมนั้น ต้องนำหลักการมาใช้ทั้งหมด มิให้นำมาเพียงบางส่วน ซึ่งการบริหารงานบุคคลตามระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ (ระบบแท่ง) ก็ควรจะนำการประเมินและการเลื่อนเงินเดือนของระบบดังกล่าวมาใช้พร้อมกันด้วย ปัจจุบันหากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าว กรุงเทพมหานครจึงต้องให้ความรู้และทำความเข้าใจกับข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดย ก.ก.ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ได้แก่

๑. การเลื่อนเงินเดือนแบบใช้ตารางการเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวต้องมีระยะเวลาสิ้นสุดที่ชัดเจนว่าจะใช้ถึงเมื่อไร เนื่องจากไม่ใช่วิธีการที่สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลตามระบบใหม่

๒. การเลื่อนเงินเดือนแบบใช้ตารางการเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวและแบบช่วง (ร้อยละ) มีข้อดีและข้อด้อยแตกต่างกัน ดังนั้นจึงสมควรให้กรุงเทพมหานครดำเนินการศึกษาแนวทางการเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาภายใน ๖ เดือน

มติที่ประชุม

เห็นชอบให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ขยายเวลาการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ และมติ ก.ก.ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ โดยใช้ตารางการเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และใช้หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๕ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๔ ประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๗ และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ทั้งนี้ให้ใช้การเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ไปจนกว่าจะมีหลักเกณฑ์ วิธีการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการใหม่ที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ของกรุงเทพมหานคร

๒. ให้กรุงเทพมหานครเร่งศึกษาแนวทางการเลื่อนเงินเดือนตามระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ที่เหมาะสมกับกรุงเทพมหานคร แล้วนำเสนอที่ประชุม ก.ก. พิจารณา

เรื่องที่ ๓.๒

เรื่องที่ ๓.๒ การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลตาม
รายชื่อที่ ก.ก.กำหนด เพื่อใช้ในการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง

กรุงเทพมหานครเสนอขอให้พิจารณากำหนดรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อใช้ในการ
การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานคร
สามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. ก.ก. ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์
๒๕๕๗ และครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ เห็นชอบร่างกฎ ก.ก.
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร
สามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง พ.ศ.
ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือก ดังนี้

“ข้อ ๔ การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร
ยกเว้นตำแหน่งปลัดกรุงเทพมหานคร ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแต่งตั้ง
คณะกรรมการคัดเลือก ประกอบด้วย

- | | |
|---|------------------|
| (๑) ปลัดกรุงเทพมหานคร | ประธานกรรมการ |
| (๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง | |
| จำนวน ๓ คน | กรรมการ |
| (๓) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลตามบัญชีรายชื่อที่ ก.ก.
กำหนด จำนวน ๑ คน | กรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | |
| สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร | เลขานุการ |
| (๕) เจ้าหน้าที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
ที่ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
มอบหมาย จำนวน ๒ คน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ข้อ ๕ การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท
อำนวยการระดับสูง ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก
ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| (๑) รองปลัดกรุงเทพมหานครที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
มอบหมาย | ประธานกรรมการ |
| (๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง | |
| จำนวน ๓ คน | กรรมการ |
| (๓) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลตามบัญชีรายชื่อที่ ก.ก.
กำหนด จำนวน ๑ คน | กรรมการ |

/ (๔) ผู้อำนวยการ ...

- (๔) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เลขานุการ
- (๕) เจ้าหน้าที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
ที่ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
มอบหมาย จำนวน ๒ คน ผู้ช่วยเลขานุการ”

๒. กรุงเทพมหานครได้ประกาศกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ
คัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภท
บริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง พ.ศ.๒๕๕๗ ในราชกิจจานุเบกษา
เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๗ และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๗

๓. เนื่องจากในปัจจุบันกรุงเทพมหานครไม่มีบัญชีรายชื่อกรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลในการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง ตามความ
ในข้อ ๔ (๓) และข้อ ๕ (๓) แห่งกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ
ดังกล่าว ซึ่งมีผลทำให้กรุงเทพมหานครไม่สามารถดำเนินการคัดเลือกข้าราชการฯ ได้
เนื่องจากองค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือกไม่เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือก
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภท
อำนวยการระดับสูงเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควรนำเสนอ ก.ก. พิจารณา
กำหนดผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่
เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนมีความเข้าใจในการบริหาร
ราชการของกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างดี เพื่อแต่งตั้งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการ
บริหารงานบุคคลตามบัญชีรายชื่อที่ ก.ก. กำหนดตามความใน ข้อ ๔ (๓) และข้อ ๕ (๓)
แห่งกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการ
กรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ
ระดับสูง พ.ศ.๒๕๕๗ จำนวน ๓ ราย ได้แก่

๑. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร เคยดำรงตำแหน่งเลขาธิการ ก.พ.
สำนักงาน ก.พ.
๒. นางสุชาดา รังสินันท์ เคยดำรงตำแหน่งรองเลขาธิการ ก.พ.
สำนักงาน ก.พ.
๓. นางสาวอัจฉรา โกศลวัฒน์ เคยดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาระบบ
ราชการ (นักทรัพยากรบุคคลทรงคุณวุฒิ)
สำนักงาน ก.พ.

/ อ.ก.ก.วิสามัญ ...

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน
ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบตามที่
สำนักงาน ก.ก. เสนอ และให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาต่อไป

มติที่ประชุม

เห็นชอบตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก. โดยให้กรุงเทพมหานครสรรหารายชื่อ
ผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติมอีก ๒-๓ รายชื่อ

ระเบียบวาระที่ ๕

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
และหน่วยงานเสนอ ก.ก. เพื่อทราบ

สำนักงาน ก.ก. รายงานผลการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก.วิสามัญฯ ดังนี้

๑. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ในการประชุม
ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๗ มีมติในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๒. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและ
คำตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๗ และ
ครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ มีมติ ดังนี้

๒.๑ อนุมัติให้ปรับปรุงเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการปรับอัตรา
เงินเดือนแรกบรรจุ ตามคุณสมบัติที่ ก.พ.รับรอง และการปรับอัตราเงินเดือนเพิ่มเติม
สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ ในข้อ ๓ และข้อ ๕
ตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ ดังนี้

เดิม “ข้อ ๓ กำหนดให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ได้รับการ
การบรรจุและแต่งตั้ง ก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ ได้รับการปรับเงินเดือนเพิ่มเติม
ตามคุณสมบัติที่บรรจุเข้ารับราชการตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ ตามเอกสารหมายเลข ๔-๕”

เป็น “ข้อ ๓ กำหนดให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ได้รับการ
การบรรจุและแต่งตั้ง ก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ ได้รับการปรับเงินเดือนเพิ่มเติม
ตามคุณสมบัติที่บรรจุเข้ารับราชการตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ ตามเอกสารหมายเลข
๔-๕ สำหรับการเลื่อนเงินเดือนเป็นช่วง ตามเอกสารหมายเลข ๖ และเอกสาร
หมายเลข ๗ สำหรับการเลื่อนเงินเดือนแบบขั้นชั่วคราว แล้วแต่กรณี”

เดิม “ข้อ ๕ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ได้รับเงินเดือนเมื่อ
ปรับเพิ่ม ตามเอกสารหมายเลข ๔ และเอกสารหมายเลข ๕ แล้วเงินเดือนเกินอัตรา

/ สูงสุด.....

สูงสุดของช่วงเงินเดือน ตามบัญชีฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ แนนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ได้รับอนุมัติตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๖ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินอัตราเงินเดือนที่กำหนดไว้ในช่วงเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งที่กำหนดตามบัญชีดังกล่าว

เป็น “ข้อ ๕ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ได้รับเงินเดือนเมื่อปรับเปลี่ยนตามเอกสารหมายเลข ๔ และเอกสารหมายเลข ๕ แล้วเงินเดือนเกินอัตราสูงสุดของช่วงเงินเดือน ตามบัญชีฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ แนนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ได้รับอนุมัติตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๖ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินอัตราเงินเดือนที่กำหนดไว้ในช่วงเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งที่กำหนดตามบัญชีดังกล่าว

สำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ได้รับเงินเดือนปรับเปลี่ยนตามเอกสารหมายเลข ๖ และเอกสารหมายเลข ๗ แล้ว เงินเดือนเพิ่มขึ้นตามบัญชีอัตราเงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ และมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินอัตราเงินเดือนสูงสุดที่กำหนดไว้ในบัญชีอัตราเงินเดือนชั่วคราวดังกล่าว”

(รายละเอียดตามตารางบัญชีการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนฯ แนนบท้าย)

๒.๒ รับทราบรายงานผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ซึ่งรับผิดชอบในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ “การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล” โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง ๓ กลยุทธ์ และสำนักงาน ก.ก. เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการดำเนินการทั้ง ๓ กลยุทธ์ ได้แก่

๑.กลยุทธ์ ๑.๑ วางแผนกำลังคนกรุงเทพมหานคร มี ๒ แผนงาน
ดังนี้

- แผนงานการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย ๕ กิจกรรม
ดังนี้

(๑) การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ขณะนี้อยู่ระหว่างขั้นตอนการนำเสนอหลักเกณฑ์ที่ได้จัดทำ/ปรับปรุงต่อผู้บริหารเพื่อขอความเห็นชอบก่อนนำเข้าสู่การพิจารณาของ อ.ก.ก.ที่เกี่ยวข้อง

/ (๒) การปรับปรุง ...

(๒) การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำนักงาน ก.ก. จะเริ่มดำเนินการในเดือนพฤษภาคม ๒๕๕๗ ภายหลังจากได้รับผลการศึกษาจากโครงการศึกษาแนวทางปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรของกรุงเทพมหานคร

(๓) การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่ง

(๓.๑) ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการศึกษาและพิจารณากำหนดรายละเอียดของหลักเกณฑ์ฯ ให้สอดคล้องกับระบบคุณธรรมตามมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยได้นำเสนอ อ.ก.ก. ที่เกี่ยวข้องพิจารณา และ ก.ก. มีมติให้จัดทำเป็นกฎ ก.ก. ทั้งนี้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ได้พิจารณาถ้อยคำความถูกต้องของรูปแบบ และข้อความของร่าง กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง พ.ศ. แล้ว มีมติเห็นชอบร่างกฎ ก.ก. ดังกล่าว ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๗ และ ก.ก. ได้พิจารณาร่างกฎ ก.ก. ดังกล่าวในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ แล้วมีมติเห็นชอบร่างกฎ ก.ก. ดังกล่าว โดยสำนักงาน ก.ก. จะได้ดำเนินการส่งร่างกฎ ก.ก. ให้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร พิจารณาและให้คำแนะนำก่อนที่จะนำไปประกาศในราชกิจจานุเบกษาต่อไป

(๓.๒) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า ขณะนี้อยู่ระหว่างการนำเสนอผู้บริหารเพื่อขอความเห็นชอบร่างหลักเกณฑ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง

(๓.๓) หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการศึกษากฎ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลและประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการแล้ว และขณะนี้อยู่ระหว่างแก้ไขรายละเอียดของประเด็นในการปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ

(๔) การจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการจัดทำร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ พ.ศ. พร้อมทั้งเอกสารแนบท้ายกฎ ก.ก. ได้แก่ หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก รวมทั้งแบบประเมินบุคคลเรียบร้อยแล้ว และได้นำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗ ซึ่ง อ.ก.ก. พิจารณาแล้วมีความเห็นว่า

กรุงเทพมหานครควรกำหนดให้มีการสอบเปลี่ยนสายงานในภาพรวมทั้งหมดเพียงครั้งเดียว เช่นเดียวกับที่ ก.พ. ดำเนินการในขณะที่เปลี่ยนเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ หลังจากนั้นแล้วหากมีผู้ต้องการสอบเปลี่ยนสายงานอีกก็จะต้องไปสอบแข่งขันกับบุคคลภายนอก ซึ่งกรุงเทพมหานครไม่ควรกำหนดให้มีการสอบเปลี่ยนสายงานเพื่อให้โอกาสผู้ที่ต้องการเปลี่ยนสายงานตลอดเวลา โดยกรุงเทพมหานครควรสรรหาบุคคลใหม่ๆ เข้ามาทำงานในองค์กร ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ก. จะได้นำเสนอร่าง กฎ ก.ก. ฉบับดังกล่าวให้ อ.ก.ก.วิสามัญ เกี่ยวกับการสรรหาฯ พิจารณาอีกครั้งหนึ่งก่อนที่จะนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับ กฎหมายและระเบียบ และ ก.ก. พิจารณาต่อไป

(๕) การจัดกลุ่มตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่อกูลกัน สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการศึกษาลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละสายงาน และการจัดกลุ่มตำแหน่งเดิม รวมทั้งกฎ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณากำหนดกลุ่มตำแหน่งและรายละเอียดของการจัดกลุ่มตำแหน่ง

- แผนงานการจัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก. ได้จัดทำ“โครงการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร” โดยจ้างศูนย์บริการวิชาการแห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยศึกษาดำเนินการวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่ง เงินเดือนและค่าตอบแทน รวมทั้งด้านการสรรหาและเลือกสรร ซึ่งผลการศึกษาของโครงการฯ จะนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานครและศึกษา ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการจัดทำบัญชีเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เกี่อกูลของกรุงเทพมหานครที่สอดคล้องกับค่าครองชีพในมหานครขนาดใหญ่ ตาม แผนงานการวางระบบค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจเพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลไว้กับ องค์กร ของกลยุทธ์ที่ ๑.๕ รักษาผู้มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร ทั้งนี้ กรุงเทพมหานคร ได้เชิญจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มานำเสนอรายงานความก้าวหน้า และรับฟังความคิดเห็นจากคณะกรรมการกำกับการดำเนินโครงการฯ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๖ โดยคณะกรรมการกำกับฯ มีประเด็นและข้อสังเกต ดังนี้

๑) ด้านการวางแผนกำลังคน

- การวิเคราะห์แนวโน้มสภาพกำลังคนของกรุงเทพมหานคร

ควรแบ่งการนำเสนอเป็น ๒ ระยะ คือ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๒ และ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗

- การเลือกประเทศหรือเมืองที่นำมาศึกษาเพื่อเทียบเคียงกับ

กรุงเทพมหานคร (Benchmarking) ที่ปรึกษาควรระบุเหตุผลให้ชัดเจนว่า ประเทศหรือเมือง ที่นำมาศึกษา มีลักษณะสอดคล้องกับกรุงเทพมหานครอย่างไร และควรพิจารณาใน ๓ มิติ คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านผลผลิตการให้บริการประชาชน และด้านสภาพแวดล้อม ของกรุงเทพมหานคร

/ - การเปรียบเทียบ ...

- การเปรียบเทียบสัดส่วนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ปฏิบัติงานหลักและงานสนับสนุน ควรมีการเปรียบเทียบกับปัจจัยภายนอกอื่นๆ ด้วย เช่น เทคโนโลยี การวางแผนงาน และระบบงาน ฯลฯ ด้วย เช่น เทคโนโลยี การวางแผนงาน และระบบงาน ฯลฯ

๒) ด้านการกำหนดตำแหน่ง

- เนื่องจากกรุงเทพมหานครใช้ระบบจำแนกตำแหน่งเช่นเดียวกับ ก.พ. โดยกรุงเทพมหานครมีจำนวนสายงานมากถึง ๑๐๙ สายงาน และส่วนใหญ่เป็นสายงานเฉพาะทาง ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารตำแหน่งมาก ดังนั้นจึงควรศึกษาว่าจะมีการยุบรวมตำแหน่งอย่างไร เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้การกำหนดตำแหน่งควรจะต้องยึดตามกลุ่มภารกิจที่กำหนดไว้แล้ว ๖ กลุ่มภารกิจ

๓) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

- ควรนำเสนอบัญชีเงินเดือนที่มีความหลากหลาย ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนไปตามสภาวการณ์ทางเศรษฐกิจหรือปัจจัยต่างๆ ได้

- เนื่องจากการจัดทำบัญชีเงินเดือนที่เป็นของกรุงเทพมหานครเอง จำเป็นต้องอ้างอิงกับกฎหมาย จึงอาจเป็นเรื่องที่นำไปปฏิบัติได้ยาก ดังนั้นที่ปรึกษาควรเน้นศึกษาเรื่องเงินเพิ่มค่าครองชีพของตำแหน่งต่างๆ จากองค์กรอิสระอื่นๆ ด้วย เพื่อให้กรุงเทพมหานครสามารถนำไปปฏิบัติโดยออกเป็นกฎ ก.ก. ได้

๔) ด้านการสรรหาและการ เลือกรับ

- สำนักงาน ก.ก. ได้มีการจัดทำแนวทางการสรรหาเชิงรุกไว้บางส่วนแล้ว เช่น การจัดทำโปรแกรมการฝึกงาน (Internship) การประชาสัมพันธ์ผ่านทางสถาบันการศึกษา จึงขอให้ที่ปรึกษาได้นำเสนอรูปแบบหรือแนวทางการสรรหาเชิงรุกใหม่ๆ ที่กรุงเทพมหานครสามารถนำไปปฏิบัติได้ตามกฎหมาย

๒. กลยุทธ์ ๑.๒ พัฒนาระบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย ประกอบด้วยแผนงานพัฒนาระบบการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. ได้ศึกษาและสำรวจวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น ระเบียบ กฎหมาย แนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงานรูปแบบต่างๆ และสำรวจรวบรวมข้อมูลการจ้างงานของกรุงเทพมหานครที่ใช้ในปัจจุบันแล้วพบว่า ปัจจุบันกรุงเทพมหานครใช้การจ้างงาน ๒ รูปแบบใหญ่ๆ ได้แก่

๑) การจ้างเหมาบริการ (outsourcing service) โดยให้ภาคเอกชน/ภาคประชาสังคมทำภารกิจแทนกรุงเทพมหานคร เช่น งานการบริหารศูนย์เยาวชน พิพิธภัณฑ์เด็ก หอศิลป์ การดำเนินการสร้างสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

๒) การจ้างบุคคลภายนอกที่ไม่ได้เป็นข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างในสังกัดกรุงเทพมหานครเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร เช่น บุคลากรทางการสาธารณสุข การจ้างอาสาสมัครด้านสังคมและวัฒนธรรม การจ้างที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ การจ้างเหมาบริการรายบุคคล การจ้างลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งผู้ชำนาญงาน

ขณะนี้อยู่ระหว่างการกำหนดแบบประเมินความคุ้มค่าของการจ้างงานรูปแบบดังกล่าว และสำรวจข้อมูลจากหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการจ้างงานรูปแบบอื่นที่หน่วยงานดำเนินการจ้าง หรือรูปแบบอื่นที่ต้องการจ้างงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทางในการจ้างงานรูปแบบใหม่ นอกเหนือจากที่ใช้ในปัจจุบันและจะดำเนินการจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานต่อไป

๓. กลยุทธ์ ๑.๕ รักษาผู้มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร ประกอบด้วย แผนงานการวางระบบค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจเพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลไว้กับองค์กร สำนักงาน ก.ก. จะนำผลการศึกษาของโครงการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร มาใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการจัดทำ/ปรับปรุงบัญชีเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลของกรุงเทพมหานครที่สอดคล้องกับค่าครองชีพในมหานครขนาดใหญ่

๒.๓ การโอนโรงควบคุมคุณภาพน้ำอ่อนนุช สำนักงานระบายน้ำให้กับสำนักสิ่งแวดล้อม มติ อ.ก.ก.เห็นชอบ ดังนี้

๑) ตัดโอนหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงควบคุมคุณภาพน้ำอ่อนนุช จากเดิมสังกัดกลุ่มงานปฏิบัติการ ๒ (ช่องนนทรี) สำนักงานจัดการคุณภาพน้ำ สำนักการระบายน้ำ ไปสังกัดกองโรงงานกำจัดมูลฝอย สำนักสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดให้กองโรงงานกำจัดมูลฝอย มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม ดูแลการกำจัดมูลฝอยทุกประเภทให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพคุ้มค่าและถูกสุขลักษณะตามหลักวิชาและกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง พิจารณาดำเนินการด้านวิศวกรรมที่เกี่ยวกับการรักษาความสะอาดและสิ่งแวดล้อม บำบัดน้ำเสียจากมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๒) ตัดโอนกรอบอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานในโรงควบคุมคุณภาพน้ำอ่อนนุช ไปสังกัดกองโรงงานกำจัดมูลฝอย สำนักสิ่งแวดล้อม ดังนี้

๒.๑ ข้าราชการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ

- นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน จำนวน

๑ ตำแหน่ง

- นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน จำนวน ๑

ตำแหน่ง

๒.๒ ลูกจ้าง จำนวน ๖ ตำแหน่ง คือ

- พนักงานทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง

- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

- พนักงานรักษาความปลอดภัย จำนวน ๒ ตำแหน่ง

๓) ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำความเห็นของ อ.ก.ก.ฯ ไป

ดำเนินการ ดังนี้

/ ๑. ตัดโอน ...

๑. ตัดโอนภารกิจด้านการบำบัดน้ำเสียของโรงควบคุมคุณภาพน้ำอ่อนนุชให้กับสำนักสิ่งแวดล้อม เป็นการตัดโอนเพื่อให้สำนักสิ่งแวดล้อมสามารถบริหารจัดการและเดินระบบบำบัดน้ำเสียที่มาจากขยะและสิ่งปฏิกูลได้อย่างมีเอกภาพและมีประสิทธิภาพ โดยจะต้องดำเนินการให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ส่วนภารกิจในการบำบัดน้ำเสียและการจัดการคุณภาพน้ำในภาพรวมของกรุงเทพมหานครจะยังคงเป็นภารกิจหลักของสำนักการระบายน้ำ ซึ่งทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางด้านวิชาการและด้านปฏิบัติการในภารกิจด้านการจัดการคุณภาพน้ำและการบำบัดน้ำเสียของกรุงเทพมหานคร โดยรับผิดชอบด้านการวิจัยและพัฒนา การกำกับและควบคุมมาตรฐานการบำบัดน้ำเสียเพื่อให้หน่วยงานหรือส่วนราชการนำไปปฏิบัติให้ถูกต้อง ตลอดจนมีหน้าที่รับผิดชอบในงานปฏิบัติการเดินระบบบำบัดน้ำเสียให้กับหน่วยงานอื่น

๒. กรุงเทพมหานครจะแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบาย กำกับและควบคุมมาตรฐานในการดำเนินงานด้านการจัดการคุณภาพน้ำของกรุงเทพมหานคร ทั้งในด้านเทคนิค วิธีการ และการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อเป็นกลไกในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน อีกทั้งเป็นการประกันคุณภาพและควบคุมมาตรฐานในการจัดการคุณภาพน้ำของหน่วยงานต่างๆ โดยให้สำนักการระบายน้ำเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก

๓. ในอนาคตของกรุงเทพมหานครควรกำหนดหลักการในการถ่ายโอนภารกิจด้านการบำบัดน้ำเสียให้ชัดเจนว่าจะดำเนินการอย่างไร หากจะมีการถ่ายโอนงานปฏิบัติการให้หน่วยงานในพื้นที่รับผิดชอบ ควรจะต้องมีแผนในการถ่ายโอนการวางระบบ การสร้างความพร้อมในการกระจายภารกิจให้หน่วยปฏิบัติ การวางแผนกำลังคนและการสร้างความเชี่ยวชาญในอาชีพ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทางการบริหาร นอกจากนี้สำนักการระบายน้ำจะต้องวางระบบในการตรวจสอบ กำกับ ควบคุมคุณภาพน้ำที่ผ่านการบำบัดจากหน่วยงานต่างๆ ให้เป็นไปตามมาตรฐานด้วย

๔. สำนักงาน ก.ก. ควรดำเนินการปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของสำนักการระบายน้ำให้มีความชัดเจนและครอบคลุมภารกิจที่ต้องดำเนินการ

๓. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมินในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ มีมติ ดังนี้

๓.๑ การพิจารณารับรองคุณวุฒิการศึกษารัฐศาสตรมหาบัณฑิต

อนุมัติเป็นหลักการรับรองคุณวุฒิรัฐศาสตรมหาบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นสาขาวิชารัฐศาสตร์ ตามที่ ก.พ. รับรองไว้ เพื่อเป็นการรักษาสีทธิประโยชน์ของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่สำเร็จการศึกษาคุณวุฒิรัฐศาสตรมหาบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง สามารถนำคุณวุฒิดังกล่าวมาใช้ในการย้าย การเลื่อนระดับ กรณีการประเมินผลงาน หรือปรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิการศึกษาได้

/ ๓.๒ การพิจารณา ...

**๓.๒ การพิจารณารับรองคุณวุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
สาธารณสุขศาสตร์ (เทคนิคเภสัชกรรม)**

อนุมัติเป็นหลักการรับรองให้คุณวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
สาธารณสุขศาสตร์ (เทคนิคเภสัชกรรม) จากสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
เป็นสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ ทางเทคนิคเภสัชกรรม ทางเภสัชกรรม เช่นเดียวกับที่ ก.พ.
ได้รับรองประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (เทคนิคเภสัชกรรม) จากสถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข เป็นสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ ทางเทคนิคเภสัชกรรม ทางเภสัชกรรมไว้
แล้ว เพื่อให้ผู้ที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์
(เทคนิคเภสัชกรรม) จากสถาบันพระบรมราชชนก สามารถนำคุณวุฒิดังกล่าวมาใช้ในการ
สมัครสอบคัดเลือก การย้าย หรือปรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิการศึกษาได้

**๓.๓ รับทราบรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) และให้
กรุงเทพมหานครนำข้อสังเกตของ อ.ก.ก.ไปดำเนินการ**

โดยในส่วนของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการ
ประเมิน รับผิดชอบแผนยุทธศาสตร์ที่ ๑ “การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบ
การบริหารทรัพยากรบุคคล” และยุทธศาสตร์ที่ ๒ “การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรสู่ความ
เป็นเลิศ” ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากร
บุคคล**

กลยุทธ์ ๑.๑ วางแผนกำลังคนกรุงเทพมหานคร

๑.๑.๓ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ สำนักงาน ก.ก. (กองอัตรากำลัง)

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
<p>แผนงานจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)</p> <p>- โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการการกำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพแก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล หรือผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ จะกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ</p>	<p>ขณะนี้สำนักงาน ก.ก. ประสานให้หน่วยงานต่าง ๆ ส่งรายชื่อข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเข้ารับการ อบรมตามโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การกำหนด เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่ผู้ปฏิบัติงานด้าน ทรัพยากรบุคคล หรือผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะ กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (หน่วยงาน นำร่อง) ภายในวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ ได้แก่ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ตำแหน่ง นักจัดการงาน ทั่วไป ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ใน ระดับปฏิบัติการ หรือระดับชำนาญการ หรือระดับ ชำนาญการพิเศษ เพื่อเข้ารับการอบรม</p>

/ ๑.๑.๔ พัฒนา

๑.๑.๔ พัฒนาระบบทดแทน/สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
 หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ สำนักงาน ก.ก. (กองอัตรากำลัง)

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
แผนงานพัฒนาระบบทดแทน/ สืบทอดตำแหน่ง	แผนงานนี้จะเริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

กลยุทธ์ ๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก
 หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ สำนักงาน ก.ก. (กองสรรหาบุคคล)

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
<p>แผนงานพัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร</p> <p>๑. ปรับปรุงประสิทธิภาพระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร</p> <p>๑.๑ การสรรหาปกติ</p> <p>- ศึกษาแนวทางและการปรับหลักสูตร ให้มีการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการสรรหาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ</p> <p>- พัฒนาการดำเนินการสอบแข่งขัน ฯ ให้มีคุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้น</p> <p>๑) ปรับลดระยะเวลาการดำเนินการสอบแข่งขัน</p>	<p>ขณะนี้สำนักงาน ก.ก. ได้แต่งตั้งคณะทำงานภายในสำนักงาน ก.ก. เพื่อปรับปรุงหลักสูตรการสอบให้มีการทดสอบทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ในการสรรหากำหนดขอบเขตการศึกษา และดำเนินการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ</p> <p>สำนักงาน ก.ก. ได้ปรับลดระยะเวลาการดำเนินการสอบแข่งขันเข้ารับราชการ ฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เหลือ ๓ เดือน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - รับสมัครสอบ วันที่ ๖ - ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗ - สอบข้อเขียน (ภาค ก.) วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ - สอบข้อเขียน (ภาค ข.) วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗ - ประกาศผลข้อเขียน วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ - ทดสอบจิตวิทยา วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๕๗ - สอบสัมภาษณ์ วันที่ ๔ - ๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ - ประกาศผลการสอบแข่งขันฯ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
<p>๒) ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ เพื่อให้ผู้สมัครสอบรับทราบสวัสดิการที่กรุงเทพมหานครจัดให้ข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อจูงใจให้ผู้สมัครสอบสนใจและต้องการเข้ารับราชการกับกรุงเทพมหานคร</p> <p>๓) พัฒนาวิธีการคุมสอบแข่งขัน</p> <p>- จัดให้มีโครงการอบรมเสริมสร้างความเข้าใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในการคุมสอบแข่งขัน</p> <p>๑.๒ การพัฒนาการสรรหาเชิงรุก</p> <p>๑) ทูนครุงเทพมหานคร “BMA Scholarship”</p> <p>- จัดทำระเบียบเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการเกี่ยวกับทูนครุงเทพมหานคร “BMA Scholarship” และนำร่องให้ทูนครุงเทพมหานครในกลุ่มงานเฉพาะทาง (Technician) จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา</p>	<p>ดำเนินการประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์แล้ว</p> <p>จัดอบรมข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่คาดว่าจะเป็นกลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการคุมสอบ จำนวน ๕๐๐ คน แบ่งเป็น ๒ รุ่น รุ่นละ ๒๕๐ คน จัดอบรมในวันที่ ๑๗ และ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๗ โดยเชิญวิทยากร จากวิทยาลัยราชพฤกษ์ และกองการสอบ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการดำเนินการเกี่ยวกับการคุมสอบ</p> <p>สำนักงาน ก.ก. กำลังดำเนินการเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อยกร่างระเบียบว่าด้วยการรับทูนครุงเทพมหานคร “BMA Scholarship”</p>

/๒) ทูนครู ...

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
<p>๒) ทุณครูกรุงเทพมหานคร (โครงการครูพันธุ์ใหม่หัวใจ กทม.) - กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการในการรับนักเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานครเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีการศึกษาและ นำร่องให้ทุนแก่ครู กรุงเทพมหานคร</p>	<p>สำนักงานศึกษาเสนอร่างข้อบัญญัติเรื่อง การจ่ายเงินทุนการศึกษาแก่บุคคลภายนอกเพื่อศึกษา ในระดับปริญญาตรีทางการศึกษาให้ผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร พิจารณาลงนาม เพื่อนำเข้าสู่การ พิจารณาของสภากรุงเทพมหานคร</p>
<p>๓) การฝึกงานกับ กรุงเทพมหานคร (Internship in BMA) - วางระบบการฝึกงานกับ กรุงเทพมหานคร - รับสมัครนักศึกษาเข้าร่วม โครงการฝึกงานกับ กรุงเทพมหานคร</p>	<p>๑. ขณะนี้มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์กำลังดำเนินการ รับสมัครนักศึกษาฝึกงานเข้าร่วมโครงการ ฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร และจะประสานแจ้งยืนยัน จำนวนนักศึกษาที่แน่นอนให้สำนักงาน ก.ก. ทราบ อีกครั้ง</p> <p>๒. สำนักงาน ก.ก. อยู่ระหว่างจัดทำคู่มือสำหรับ เจ้าหน้าที่ดูแลนักศึกษาฝึกงาน และจะประสาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงานต่อไป</p>
<p>๔) BMA Campus Recruitment - ประชาสัมพันธ์เชิงรุกเกี่ยวกับ การกิจและสวัสดิการของ กรุงเทพมหานครเพื่อดึงดูดและ จูงใจให้นักศึกษาที่กำลังจะ สำเร็จการศึกษาจากสถาบัน ต่าง ๆ สมัครสอบเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร</p>	<p>สำนักงาน ก.ก. กำลังดำเนินการจัดทำสื่อ ประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสม เพื่อการประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้แผนงานเริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘</p>
<p>๕) พัฒนาวิธีการสรรหาบุคคล โดยให้โอกาสกลุ่มนักศึกษาชั้นปี ที่ ๔ สมัครสอบเข้ารับราชการ</p> <p>๖) พัฒนาวิธีการสรรหาบุคคล ที่มีทักษะประสบการณ์ (ศักยภาพสูง) ที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งเข้ารับราชการ</p>	<p>คณะทำงานอยู่ระหว่างศึกษาระเบียบ กฎหมาย และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง</p>

กลยุทธ์ ๑.๔ พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ
หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ สำนักงาน ก.ก. (กองระบบงาน)

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
แผนงานพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร	สำนักงาน ก.ก. กำลังดำเนินการศึกษาข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี ระเบียบ กฎหมาย เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

กลยุทธ์ ๑.๖ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ สำนักงาน ก.ก. (กองทะเบียนประวัติข้าราชการ)

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
โครงการพัฒนาระบบข้อมูลบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	ได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาระบบข้อมูลบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญกรุงเทพมหานคร เรียบร้อยแล้วคาดว่าจะประชุมคณะกรรมการได้ปลายเดือนมีนาคม ๒๕๕๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ ๒.๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความพร้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต
หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ สำนักงาน ก.ก. (กองสรรหาบุคคล)/สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	ขณะนี้สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการสำรวจและจัดเตรียมข้อมูลเพื่อปรับปรุงสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗
แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครยังไม่ได้รายงานความก้าวหน้า
แผนงานการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของกรุงเทพมหานคร	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครยังไม่ได้รายงานความก้าวหน้า

กลยุทธ์ ๒.๒ การวางระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

แผนงาน / โครงการ	ความก้าวหน้า
แผนงานการพัฒนาข้าราชการของกรุงเทพมหานครตามสายอาชีพ	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครยังไม่ได้รายงานความก้าวหน้า

๒. การดำเนินงานตามโครงการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหาร- ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครได้จ้างจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยศูนย์บริการวิชาการ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดำเนินโครงการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร กำหนดให้ที่ปรึกษาส่งมอบผลการศึกษาให้ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๕ งวด โดยได้ศึกษาทั้งหมด ๔ ประเด็น ได้แก่

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน
๒. ด้านการกำหนดตำแหน่ง
๓. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน
๔. ด้านการสรรหาและเลือกสรร

โดยปัจจุบันศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ส่งมอบงานแล้ว ๒ งวด ดังนี้

งวดที่ ๑ เป็นการรายงานการศึกษาเบื้องต้น ส่งมอบให้กรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๖ โดยทีมที่ปรึกษาได้ใช้กรอบแนวคิดของการศึกษาจากบริบทหรือ สภาพแวดล้อมที่จะส่งผลกระทบต่อกรุงเทพมหานครตามการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์หลักของ กรุงเทพมหานคร เช่น แผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๑๒ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๖๓) และ แผนวิสัยทัศน์ของประชาชนเพื่อการพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี เป็นต้น โดยสรุป ประเด็นสำคัญไว้ในเรื่อง ดังนี้

๑. รายงานการศึกษาจะเป็นข้อเสนอรูปแบบ (Blueprint) การบริหารทรัพยากร บุคคลที่กรุงเทพมหานครสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยจะรับข้อคิดเห็นต่าง ๆ จาก คณะกรรมการฯ ไปดำเนินการ และจะรายงานความก้าวหน้าต่อคณะกรรมการกำกับ การดำเนินงานฯ เป็นประจำทุกเดือน

๒. ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครบางอย่างอาจไม่สามารถ แก้ปัญหาได้ โดยการกำหนดโครงสร้างของตำแหน่งที่เหมาะสม ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดที่เป็นภารกิจ หลักขององค์กร คือ การสร้างขวัญกำลังใจและสร้างให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพัน และจงรักภักดีกับองค์กร

๓. การกำหนดหลักเกณฑ์การเลือกสรรตำแหน่งทางการบริหารให้สอดคล้องกับ ระบบคุณธรรมตามที่กฎหมายกำหนด ที่ปรึกษาจะดำเนินการศึกษาและจะเสนอหลักเกณฑ์ ตามบริบทของกรุงเทพมหานคร ซึ่งข้อเสนอบางส่วนอาจจะไม่สอดคล้องกับกฎหมายของ กรุงเทพมหานคร

๔. การกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับลูกจะยึดตามกรอบ กฎหมาย

๕. ในการศึกษาบางประเด็น ที่ปรึกษาจะมีการจัดทำแบบสอบถาม โดยที่ปรึกษา ขอให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

/ งวดที่ ๒ ...

งวดที่ ๒ ส่งมอบงานให้กรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ ประกอบด้วย ผลการศึกษาเอกสารเบื้องต้น สรุปผลการสัมภาษณ์ข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่) นักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับเรื่อง ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน วิเคราะห์เปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป วิเคราะห์สัดส่วนกำลังคนของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่ปฏิบัติงานหลัก (Line) งานช่วยงานหลัก (Auxiliary) และงานอำนวยการ (Staff) รวมทั้งศึกษาความต้องการกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจในอนาคต

๒. ด้านการกำหนดตำแหน่ง นำเสนอการเปรียบเทียบการกำหนดตำแหน่ง ระหว่างข้าราชการกรุงเทพมหานคร ข้าราชการพลเรือน และข้าราชการองค์กรอิสระอื่น ๆ (ศาลยุติธรรม และศาลปกครอง)

๓. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน พิจารณาด้านกฎหมาย โครงสร้างเงินเดือน ปัจจุบัน ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ข้อมูลดัชนีค่าครองชีพ

๔. ด้านการสรรหาและการเลือกสรร ได้สรุปปัญหาในการสรรหาและเลือกสรร ของกรุงเทพมหานคร เช่น ขาดการสรรหาเชิงรุก ปัจจุบันมีเพียง e-recruitment/เริ่มให้ทุนการศึกษา BMA Scholarship ขาดเกณฑ์ในการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งบริหารที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และสามารถจำแนกบุคคลที่เหมาะสม รวมถึงการให้ข้อเสนอ การสรรหาเบื้องต้น

ที่ประชุมได้ให้ข้อสังเกตสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐) ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม โครงการ/กิจกรรม เป็นระยะๆ ว่ามีความก้าวหน้าในแต่ละขั้นตอนการดำเนินการอย่างไร

๒. ควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กลุ่มอาชีพแพทย์ พยาบาล และสาธารณสุข นำร่องเพิ่มเติม โดยมอบให้รองปลัดกรุงเทพมหานครที่กำกับดูแลกลุ่มสายงานดังกล่าวรับผิดชอบดำเนินการ

๔. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ อนุมัติมาตรฐานการพัฒนาลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๕. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๗ และครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ มีมติ ดังนี้

- รับทราบการประเมินผลงานเพื่อให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเลื่อนวิทยฐานะ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

มติที่ประชุม รับทราบ

**เรื่องที่ ๔.๒ รายงานสรุปผลการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่าย เงินเดือน
ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (ครั้งที่ ๑
ประมาณการรายรับและงบประมาณรายจ่าย) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗**

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานสรุปผลการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน
ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (ครั้งที่ ๑
ประมาณการรายรับและงบประมาณรายจ่าย) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. สำนักงาน ก.ก. มีหนังสือที่ มท ๐๒๒๕.๔/๔๘๔ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๕ ส่งคู่มือ
การสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้าง
ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เพื่อให้กรุงเทพมหานครใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับ
และตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่กำหนดในมาตรา ๓๕ แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ อย่างเป็นระบบและ
เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๕ เห็นชอบให้
กรุงเทพมหานครถือปฏิบัติตามแนวทางของคู่มือการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการ
ค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่นและ
ลูกจ้าง ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ก. รับผิดชอบในการสำรวจและรวบรวมข้อมูลพร้อมจัดทำแบบ
สรุปผลการสำรวจข้อมูลค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และ เงินค่าจ้างของ
ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานครเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อ
ทราบและรายงาน ก.ก. และ ก.ธ. ทราบในระยะเวลาที่กำหนด เป็น ๓ ครั้ง ดังนี้
- ครั้งที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับประมาณการรายรับและงบประมาณรายจ่าย
รายงานภายในเดือนธันวาคมของทุกปี
- ครั้งที่ ๒ และครั้งที่ ๓ ข้อมูลเกี่ยวกับรายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง
รายงานภายในเดือนพฤษภาคมและเดือนพฤศจิกายนของทุกปี ตามลำดับ

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. ได้พิจารณาแล้วเห็นควรนำเสนอรายงาน ก.ก. เพื่อโปรดทราบ
รายงานสรุปผลการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน
อื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (ครั้งที่ ๑ ประมาณการรายรับ
และงบประมาณรายจ่าย) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ประกอบด้วย

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ รวมเป็นจำนวน
๖๕,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐.- บาท (หกหมื่นห้าพันล้านบาทถ้วน)

/๒. ประมาณการ ...

๒. ประมาณการรายรับ(รายได้กรุงเทพมหานครจัดเก็บจริง) รวมเป็นจำนวน ๖๕,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐.- บาท (หกหมื่นห้าพันล้านบาทถ้วน)

๓. รายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เป็นจำนวน ๒๓,๔๙๐,๕๔๑,๒๐๐.- บาท (สองหมื่นสามพันสี่ร้อยเก้าสิบสี่พันห้าแสนสี่หมื่นหนึ่งพันสองร้อยบาทถ้วน) หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๖.๑๔ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นจำนวน ๖๕,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐.- บาท (หกหมื่นห้าพันล้านบาทถ้วน)

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๗ มีมติรับทราบ และมอบสำนักงาน ก.ก. รายงาน ก.ก. และ ก.ธ. ต่อไป และการรายงานครั้งต่อไปให้ดำเนินการตามความเห็นและข้อสังเกตของ อ.ก.ก. ดังนี้

๑. ควรรายงานสภาพกำลังคนของกรุงเทพมหานครทั้งในภาพรวมและจำแนกตามประเภทต่างๆ โดยเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในแต่ละปีงบประมาณที่ผ่านมา (๓ - ๕ปี)

๒. ควรมีการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการรายงานให้มีเนื้อหาสาระในเชิงวิเคราะห์ และเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

มติที่ประชุม

รับทราบ

/ ระเบียบวาระที่ ๕ ...

ลัป

- ๓๐ - ถึง - ๓๑ -

ลัป

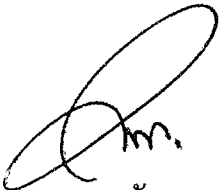
ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องกำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและ
บุคลากรกรุงเทพมหานคร

ด้วยมติคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม
๒๕๕๔ ให้กำหนดให้วันประชุม ก.ก. เป็นทุกวันพฤหัสบดีสัปดาห์ที่สาม
ของเดือน เวลา ๑๐.๐๐ น. และหากเดือนใดไม่มีระเบียบวาระการประชุม
ให้งดการประชุม ก.ก. ในเดือนนั้น

การประชุม ก.ก. ครั้งต่อไป ครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เดิมกำหนดเป็นวันพฤหัสบดี
ที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๕๗ เวลา ๑๐.๐๐ น. แต่เนื่องจากวันดังกล่าวเป็นวันแรก
หลังจากวันหยุดต่อเนื่อง คณะกรรมการ ก.ก. จึงเสนอให้กำหนดวันประชุมเป็น
วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๗ เวลา ๑๓.๓๐ น.

มติที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.


(นายพรเทพ อัครวรกุลชัย)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
กรรมการและเลขานุการ ก.ก.
ผู้จดยางงานการประชุม

แบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น
 และเงินค่าจ้างของข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

งวดการรายงาน

ครั้งที่ 1 ประมาณการรายรับและงบประมาณรายจ่าย

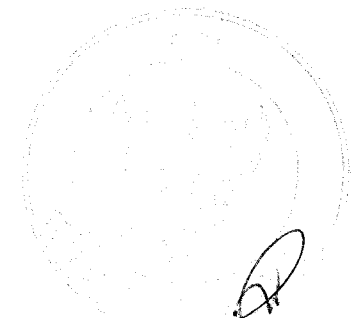
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	รายรับ/รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุน และเงินกู้)	เงินอุดหนุนและเงินกู้			งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ค่าใช้จ่าย			รวม	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
		เงินอุดหนุนทั่วไป	เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ	เงินกู้ที่มีเงื่อนไข		เงินเดือน ค่าจ้างประจำและเงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบ	ค่าจ้างชั่วคราว	ประโยชน์ตอบแทนอื่น			
กรุงเทพมหานคร	65,000,000,000.00	9,245,938,300.00	5,368,697,500.00	80,185,000.00	65,000,000,000.00	6,065,836,890.00	8,262,934,210.00	9,161,770,100.00	23,490,541,200.00	36.14	

ลงชื่อ ผู้ให้ข้อมูล

(นายพรเทพ อัครวรกุลชัย)

หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

๒๓ ส.ค. ๒๕๕๖



บัญชีการปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิการศึกษา (สถานศึกษาในประเทศ) สำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗
(สอดคล้องกับหนังสือเวียน ก.พ. ๖๒๐/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๕)

หน่วย : บาท

ลำดับที่	คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ	ช่วงเงินเดือนที่ได้รับการปรับ (๑)		จำนวนเงิน ที่ได้ปรับ (๒)	เงินที่ได้ปรับเมื่อ รวมเงินเดือนแล้ว ต้องไม่เกิน (๓)
		อัตราต่ำสุด	อัตราสูงสุด		
๑	วุฒิปัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมของแพทยสภา ที่มีกำหนดเวลาศึกษาอบรมไม่น้อยกว่า ๔ - ๕ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิตและได้รับใบประกอบวิชาชีพเวชกรรมแล้ว หรือหนังสืออนุมัติบัตรในสาขาวิชาเดียวกันกับวุฒิปัตร	๒๐,๕๘๐	๒๓,๗๐๐	๑,๐๐๐	๒๔,๗๐๐
		๒๓,๗๑๐	๒๖,๘๐๐	๘๕๐	๒๗,๕๖๐
		๒๖,๘๑๐	๒๙,๙๐๐	๗๐๐	๓๐,๖๕๐
		๒๙,๙๑๐	๓๓,๐๐๐	๕๕๐	๓๓,๙๗๐
		๓๓,๐๑๐	๓๖,๑๐๐	๔๐๐	๓๗,๑๒๐
		๓๖,๑๑๐	๓๙,๒๐๐	๒๕๐	๓๙,๖๓๐
๒	วุฒิปัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพทันตกรรมของทันตแพทยสภา ที่มีกำหนดเวลาศึกษาอบรมไม่น้อยกว่า ๔ - ๕ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาทันตแพทยศาสตรบัณฑิตและได้รับใบประกอบวิชาชีพทันตกรรมแล้ว หรือหนังสืออนุมัติบัตรในสาขาวิชาเดียวกันกับวุฒิปัตร	๒๐,๕๘๐	๒๓,๗๐๐	๑,๐๐๐	๒๔,๗๐๐
		๒๓,๗๑๐	๒๖,๘๐๐	๘๕๐	๒๗,๕๖๐
		๒๖,๘๑๐	๒๙,๙๐๐	๗๐๐	๓๐,๖๕๐
		๒๙,๙๑๐	๓๓,๐๐๐	๕๕๐	๓๓,๙๗๐
		๓๓,๐๑๐	๓๖,๑๐๐	๔๐๐	๓๗,๑๒๐
		๓๖,๑๑๐	๓๙,๒๐๐	๒๕๐	๓๙,๖๓๐
๓	วุฒิปัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมของแพทยสภา ที่มีกำหนดเวลาศึกษาอบรมไม่น้อยกว่า ๓ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิตและได้รับใบประกอบวิชาชีพเวชกรรมแล้ว หรือหนังสืออนุมัติในสาขาวิชาเดียวกันกับวุฒิปัตร	๑๘,๙๕๐	๒๓,๐๐๐	๑,๐๐๐	๒๔,๐๐๐
		๒๓,๐๑๐	๒๖,๐๐๐	๘๕๐	๒๖,๘๕๐
		๒๖,๐๑๐	๒๙,๐๐๐	๗๐๐	๒๙,๖๕๐
		๒๙,๐๑๐	๓๒,๐๐๐	๕๕๐	๓๒,๘๕๐
		๓๒,๐๑๐	๓๕,๐๐๐	๔๐๐	๓๕,๗๐๐
		๓๕,๐๑๐	๓๘,๐๐๐	๒๕๐	๓๘,๗๕๐
๔	วุฒิปัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพทันตกรรมของทันตแพทยสภา ที่มีกำหนดเวลาศึกษาอบรมไม่น้อยกว่า ๓ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาทันตแพทยศาสตรบัณฑิตและได้รับใบประกอบวิชาชีพทันตกรรมแล้ว หรือหนังสืออนุมัติบัตรในสาขาวิชาเดียวกันกับวุฒิปัตร	๑๘,๙๕๐	๒๓,๐๐๐	๑,๐๐๐	๒๔,๐๐๐
		๒๓,๐๑๐	๒๖,๐๐๐	๘๕๐	๒๖,๘๕๐
		๒๖,๐๑๐	๒๙,๐๐๐	๗๐๐	๒๙,๖๕๐
		๒๙,๐๑๐	๓๒,๐๐๐	๕๕๐	๓๒,๘๕๐
		๓๒,๐๑๐	๓๕,๐๐๐	๔๐๐	๓๕,๗๐๐
		๓๕,๐๑๐	๓๘,๐๐๐	๒๕๐	๓๘,๗๕๐
๕	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๑๘,๙๕๐	๒๓,๐๐๐	๑,๐๐๐	๒๔,๐๐๐
		๒๓,๐๑๐	๒๖,๐๐๐	๘๕๐	๒๖,๘๕๐
		๒๖,๐๑๐	๒๙,๐๐๐	๗๐๐	๒๙,๖๕๐
		๒๙,๐๑๐	๓๒,๐๐๐	๕๕๐	๓๒,๘๕๐
		๓๒,๐๑๐	๓๕,๐๐๐	๔๐๐	๓๕,๗๐๐
		๓๕,๐๑๐	๓๘,๐๐๐	๒๕๐	๓๘,๗๕๐

ลำดับที่	คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ	ช่วงเงินเดือนที่ได้รับการปรับ (๑)		จำนวนเงิน ที่ได้ปรับ (๒)	เงินที่ได้รับเมื่อ รวมเงินเดือนแล้ว ต้องไม่เกิน (๓)	
		อัตราต่ำสุด	อัตราสูงสุด			
๖	ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตทางการแพทย์ คลินิกที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๒ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรชั้นสูงทาง วิทยาศาสตร์การแพทย์คลินิก	๑๘,๓๗๐	๒๑,๑๐๐	๑,๑๐๐	๒๒,๑๗๐	
		๒๑,๑๑๐	๒๓,๘๐๐	๙๕๐	๒๔,๗๓๐	
		๒๓,๘๑๐	๒๖,๕๐๐	๘๐๐	๒๗,๔๘๐	
		๒๖,๕๑๐	๒๙,๒๐๐	๖๕๐	๒๙,๙๘๐	
		๒๙,๒๑๐	๓๑,๙๐๐	๕๐๐	๓๑,๘๘๐	
		๓๑,๙๑๐	๓๔,๖๐๐	๓๕๐	๓๔,๒๒๐	
๗	ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูงที่มีหลักสูตร การศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจากปริญญาโท แพทยศาสตรมหาบัณฑิต	๑๘,๓๗๐	๒๑,๑๐๐	๑,๑๐๐	๒๒,๑๗๐	
		๒๑,๑๑๐	๒๓,๘๐๐	๙๕๐	๒๔,๗๓๐	
		๒๓,๘๑๐	๒๖,๕๐๐	๘๐๐	๒๗,๔๘๐	
		๒๖,๕๑๐	๒๙,๒๐๐	๖๕๐	๒๙,๙๘๐	
		๒๙,๒๑๐	๓๑,๙๐๐	๕๐๐	๓๒,๘๕๐	
		๓๑,๙๑๐	๓๔,๖๐๐	๓๕๐	๓๕,๒๒๐	
๘	ปริญญาโทแพทยศาสตรมหาบัณฑิต	๑๗,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๑,๑๐๐	๒๑,๕๕๐	
		๒๐,๔๑๐	๒๒,๙๐๐	๙๕๐	๒๓,๘๑๐	
		๒๒,๙๑๐	๒๕,๔๐๐	๘๐๐	๒๖,๑๒๐	
		๒๕,๔๑๐	๒๗,๙๐๐	๖๕๐	๒๘,๕๖๐	
		๒๗,๙๑๐	๓๐,๔๐๐	๕๐๐	๓๑,๒๙๐	
		๓๐,๔๑๐	๓๒,๙๐๐	๓๕๐	๓๓,๕๖๐	
๙	ปริญญาวิทยาศาสตรการแพทย์พื้นฐาน หรือ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตเฉพาะ สาขาวิชาที่กำหนด ที่มีหลักสูตรการศึกษาไม่ น้อยกว่า ๒ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาพื้นฐานหลาย ระดับ ดังนี้ คือ					
		๙.๑ ได้รับปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิต ปริญญาโทแพทยศาสตรบัณฑิต และได้รับ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ หรือปริญญาสัตว แพทยศาสตรบัณฑิต	๑๗,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๑,๑๐๐	๒๑,๕๕๐
			๒๐,๔๑๐	๒๒,๙๐๐	๙๕๐	๒๓,๘๑๐
			๒๒,๙๑๐	๒๕,๔๐๐	๘๐๐	๒๖,๑๒๐
			๒๕,๔๑๐	๒๗,๙๐๐	๖๕๐	๒๘,๕๖๐
			๒๗,๙๑๐	๓๐,๔๐๐	๕๐๐	๓๑,๒๙๐
	๓๐,๔๑๐		๓๒,๙๐๐	๓๕๐	๓๓,๕๖๐	
	๙.๒ ได้รับปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิต ปริญญาโทแพทยศาสตรบัณฑิต หรือปริญญา สัตวแพทยศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรเดิม)	๑๗,๓๔๐	๑๙,๗๐๐	๑,๑๐๐	๒๐,๙๔๐	
		๑๙,๗๑๐	๒๒,๐๐๐	๙๕๐	๒๒,๙๒๐	
		๒๒,๐๑๐	๒๔,๓๐๐	๘๐๐	๒๕,๐๘๐	
		๒๔,๓๑๐	๒๖,๖๐๐	๖๕๐	๒๗,๒๓๐	
		๒๖,๖๑๐	๒๘,๙๐๐	๕๐๐	๒๙,๕๑๐	
๒๘,๙๑๐		๓๑,๒๐๐	๓๕๐	๓๑,๘๘๐		

ลำดับที่	คุณสมบัติที่บรรจุเข้ารับราชการ	ช่วงเงินเดือนที่ได้รับการปรับ (๑)		จำนวนเงิน ที่ได้ปรับ (๒)	เงินที่ได้ปรับเมื่อ รวมเงินเดือนแล้ว ต้องไม่เกิน (๓)		
		อัตราต่ำสุด	อัตราสูงสุด				
๙.๓	ได้รับปริญญาเภสัชศาสตรบัณฑิต	๑๖,๙๒๐	๑๙,๑๐๐	๑,๑๘๐	๒๐,๓๒๐		
		๑๙,๑๑๐	๒๑,๓๐๐	๙๙๐	๒๒,๔๙๐		
		๒๑,๓๑๐	๒๓,๕๐๐	๘๐๐	๒๔,๖๙๐		
		๒๓,๕๑๐	๒๕,๗๐๐	๖๕๐	๒๖,๔๖๐		
		๒๕,๗๑๐	๒๗,๙๐๐	๕๐๐	๒๘,๔๓๐		
		๒๗,๙๑๐	๓๐,๑๐๐	๓๕๐	๓๐,๗๙๐		
		๓๐,๑๑๐	๓๒,๓๐๐	๒๐๐	๓๒,๕๑๐		
		๙.๔	ได้รับปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๑๖,๓๙๐	๑๘,๕๐๐	๑,๑๑๐	๑๙,๕๑๐
				๑๘,๕๑๐	๒๐,๕๐๐	๙๕๐	๒๑,๕๕๐
				๒๐,๕๑๐	๒๒,๕๐๐	๘๐๐	๒๓,๓๑๐
				๒๒,๕๑๐	๒๔,๕๐๐	๖๕๐	๒๕,๑๖๐
				๒๔,๕๑๐	๒๖,๕๐๐	๕๐๐	๒๖,๙๖๐
๒๖,๕๑๐	๒๘,๕๐๐			๓๕๐	๒๘,๘๑๐		
๑๐	ประกาศนียบัตรบัณฑิตทางวิทยาศาสตร์ การแพทย์คลินิก	๑๗,๓๕๐	๑๙,๗๐๐	๑,๑๐๐	๒๐,๙๕๐		
		๑๙,๗๑๐	๒๒,๐๐๐	๙๕๐	๒๒,๙๖๐		
		๒๒,๐๑๐	๒๔,๓๐๐	๘๐๐	๒๕,๐๘๐		
		๒๔,๓๑๐	๒๖,๖๐๐	๖๕๐	๒๗,๒๓๐		
		๒๖,๖๑๐	๒๘,๙๐๐	๕๐๐	๒๙,๕๑๐		
		๒๘,๙๑๐	๓๑,๒๐๐	๓๕๐	๓๑,๘๖๐		
๑๑	ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูงที่มีหลักสูตร การศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจากปริญญาโทใน ชื่อ ๑๓	๑๗,๓๕๐	๑๙,๗๐๐	๑,๑๐๐	๒๐,๙๕๐		
		๑๙,๗๑๐	๒๒,๐๐๐	๙๕๐	๒๒,๙๖๐		
		๒๒,๐๑๐	๒๔,๓๐๐	๘๐๐	๒๕,๐๘๐		
		๒๔,๓๑๐	๒๖,๖๐๐	๖๕๐	๒๗,๒๓๐		
		๒๖,๖๑๐	๒๘,๙๐๐	๕๐๐	๒๙,๕๑๐		
		๒๘,๙๑๐	๓๑,๒๐๐	๓๕๐	๓๑,๘๖๐		
๑๒	ปริญญาโทที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่ น้อยกว่า ๒ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาตรีเฉพาะที่ กำหนดในชื่อ ๑๔	๑๗,๓๕๐	๑๙,๗๐๐	๑,๑๐๐	๒๐,๙๕๐		
		๑๙,๗๑๐	๒๒,๐๐๐	๙๕๐	๒๒,๙๖๐		
		๒๒,๐๑๐	๒๔,๓๐๐	๘๐๐	๒๕,๐๘๐		
		๒๔,๓๑๐	๒๖,๖๐๐	๖๕๐	๒๗,๒๓๐		
		๒๖,๖๑๐	๒๘,๙๐๐	๕๐๐	๒๙,๕๑๐		
		๒๘,๙๑๐	๓๑,๒๐๐	๓๕๐	๓๑,๘๖๐		

ลำดับที่	คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ	ช่วงเงินเดือนที่ได้รับการปรับ (๑)		จำนวนเงิน ที่ได้ปรับ (๒)	เงินที่ได้ปรับเมื่อ รวมเงินเดือนแล้ว ต้องไม่เกิน (๓)
		อัตราต่ำสุด	อัตราสูงสุด		
๑๓	ปริญญาโททั่วไป หรือเทียบเท่า	๑๖,๓๕๐ ๑๘,๔๑๐ ๒๐,๔๗๐ ๒๒,๕๓๐ ๒๔,๕๙๐ ๒๖,๖๕๐ ๒๘,๗๑๐	๑๘,๔๐๐ ๒๐,๔๖๐ ๒๒,๕๒๐ ๒๔,๕๘๐ ๒๖,๖๔๐ ๒๘,๗๐๐ ๓๐,๗๖๐	๑,๑๐๐ ๙๕๐ ๘๐๐ ๖๕๐ ๕๐๐ ๓๕๐ ๒๐๐	๑๘,๔๕๐ ๒๑,๕๕๐ ๒๓,๓๒๐ ๒๕,๑๘๐ ๒๖,๙๙๐ ๒๘,๘๐๐ ๓๐,๖๗๐
๑๔	ปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิต ปริญาทันต แพทยศาสตรบัณฑิต ปริญาสัตวแพทยศาสตร บัณฑิต และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	๑๖,๘๒๐ ๑๘,๑๓๐ ๒๑,๓๑๐ ๒๓,๕๑๐ ๒๕,๗๑๐ ๒๗,๙๑๐ ๓๐,๑๑๐	๑๘,๑๐๐ ๒๑,๓๐๐ ๒๓,๕๐๐ ๒๕,๗๐๐ ๒๗,๙๐๐ ๓๐,๑๐๐ ๓๒,๓๐๐	๑,๒๘๐ ๙๕๐ ๘๐๐ ๖๕๐ ๕๐๐ ๓๕๐ ๒๐๐	๒๐,๑๐๐ ๒๒,๔๘๐ ๒๔,๑๑๐ ๒๖,๓๖๐ ๒๘,๒๑๐ ๓๐,๓๑๐ ๓๒,๕๑๐
๑๕	ปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิต ปริญาทันต แพทยศาสตรบัณฑิต หรือปริญญาสัตว แพทยศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรเดิม)	๑๖,๓๕๐ ๑๘,๔๑๐ ๒๐,๔๗๐ ๒๒,๕๓๐ ๒๔,๕๙๐ ๒๖,๖๕๐ ๒๘,๗๑๐	๑๘,๔๐๐ ๒๐,๔๖๐ ๒๒,๕๒๐ ๒๔,๕๘๐ ๒๖,๖๔๐ ๒๘,๗๐๐ ๓๐,๗๖๐	๑,๑๐๐ ๙๕๐ ๘๐๐ ๖๕๐ ๕๐๐ ๓๕๐ ๒๐๐	๑๘,๔๕๐ ๒๑,๕๕๐ ๒๓,๓๒๐ ๒๕,๑๘๐ ๒๖,๙๙๐ ๒๘,๘๐๐ ๓๐,๖๗๐
๑๖	ปริญญาเภสัชศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร ๖ ปี)	๑๖,๓๕๐ ๑๘,๔๑๐ ๒๐,๔๗๐ ๒๒,๕๓๐ ๒๔,๕๙๐ ๒๖,๖๕๐ ๒๘,๗๑๐	๑๘,๔๐๐ ๒๐,๔๖๐ ๒๒,๕๒๐ ๒๔,๕๘๐ ๒๖,๖๔๐ ๒๘,๗๐๐ ๓๐,๗๖๐	๑,๑๐๐ ๙๕๐ ๘๐๐ ๖๕๐ ๕๐๐ ๓๕๐ ๒๐๐	๑๘,๔๕๐ ๒๑,๕๕๐ ๒๓,๓๒๐ ๒๕,๑๘๐ ๒๖,๙๙๐ ๒๘,๘๐๐ ๓๐,๖๗๐
๑๗	ประกาศนียบัตรชั้นสูงที่มีหลักสูตรกำหนดเวลา ศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาตรี เฉพาะที่กำหนดในข้อ ๑๘	๑๘,๙๑๐ ๑๖,๘๒๐ ๑๘,๙๑๐ ๒๐,๙๑๐ ๒๒,๙๑๐ ๒๔,๙๑๐ ๒๖,๙๑๐	๑๖,๙๐๐ ๑๘,๙๐๐ ๒๐,๙๐๐ ๒๒,๙๐๐ ๒๔,๙๐๐ ๒๖,๙๐๐ ๒๘,๙๐๐	๑,๙๐๐ ๑,๔๕๐ ๑,๒๐๐ ๙๕๐ ๗๐๐ ๔๕๐ ๒๐๐	๑๘,๘๑๐ ๒๐,๓๗๐ ๒๒,๑๑๐ ๒๔,๖๗๐ ๒๖,๖๗๐ ๒๘,๖๗๐ ๒๙,๖๗๐

ลำดับที่	คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ	ช่วงเงินเดือนที่ได้รับการปรับ (๑)		จำนวนเงิน ที่ได้ปรับ (๒)	เงินที่ได้ปรับเมื่อ รวมเงินเดือนแล้ว ต้องไม่เกิน (๓)
		อัตราต่ำสุด	อัตราสูงสุด		
๑๘	ประกาศนียบัตรชั้นสูง หรือประกาศนียบัตร บัณฑิตที่มีหลักสูตรการศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาตรีทั่วไป ในข้อ ๒๑	๑๔,๑๐๐	๑๕,๗๐๐	๑,๗๐๐	๑๗,๕๕๐
		๑๕,๗๑๐	๑๗,๓๐๐	๑,๕๕๐	๑๘,๑๐๐
		๑๗,๓๒๐	๑๙,๙๐๐	๑,๒๐๐	๒๐,๖๕๐
		๑๙,๙๓๐	๒๒,๕๐๐	๙๕๐	๒๒,๕๙๐
		๒๒,๕๔๐	๒๕,๑๐๐	๗๐๐	๒๔,๐๑๐
		๒๕,๑๕๐	๒๗,๗๐๐	๕๕๐	๒๕,๗๖๐
๑๙	ปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่ น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตร มัธยมศึกษาตอนปลายเฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี	๑๔,๑๐๐	๑๕,๗๐๐	๑,๗๐๐	๑๗,๕๕๐
		๑๕,๗๑๐	๑๗,๓๐๐	๑,๕๕๐	๑๘,๑๐๐
		๑๗,๓๒๐	๑๙,๙๐๐	๑,๒๐๐	๒๐,๖๕๐
		๑๙,๙๓๐	๒๒,๕๐๐	๙๕๐	๒๒,๕๙๐
		๒๒,๕๔๐	๒๕,๑๐๐	๗๐๐	๒๔,๐๑๐
		๒๕,๑๕๐	๒๗,๗๐๐	๕๕๐	๒๕,๗๖๐
๒๐	ปริญญาตรีสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ที่มีหลักสูตร กำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจาก คุณวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า	๑๓,๓๐๐	๑๕,๐๐๐	๑,๗๐๐	๑๖,๕๗๐
		๑๕,๐๑๐	๑๖,๗๐๐	๑,๕๕๐	๑๘,๑๙๐
		๑๖,๗๑๐	๑๘,๔๐๐	๑,๒๐๐	๑๙,๕๑๐
		๑๘,๔๒๐	๒๐,๑๐๐	๙๕๐	๒๑,๑๕๐
		๒๐,๑๑๐	๒๑,๘๐๐	๗๐๐	๒๒,๕๙๐
		๒๑,๘๒๐	๒๓,๕๐๐	๕๕๐	๒๓,๘๒๐
๒๑	ปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่ น้อยกว่า ๔ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตร มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และ ประกาศนียบัตรเปรียญธรรมประโยค ๙	๑๓,๓๐๐	๑๕,๐๐๐	๑,๗๐๐	๑๖,๕๗๐
		๑๕,๐๑๐	๑๖,๗๐๐	๑,๕๕๐	๑๘,๑๙๐
		๑๖,๗๑๐	๑๘,๔๐๐	๑,๒๐๐	๑๙,๕๑๐
		๑๘,๔๒๐	๒๐,๑๐๐	๙๕๐	๒๑,๑๕๐
		๒๐,๑๑๐	๒๑,๘๐๐	๗๐๐	๒๒,๕๙๐
		๒๑,๘๒๐	๒๓,๕๐๐	๕๕๐	๒๓,๘๒๐
๒๒	ปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่ น้อยกว่า ๔ ปี หรือเทียบเท่า (เฉพาะคุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานศึกษาศาสตร์ คุรุศึกษาศาสตร์ และนาฏศิลป์)	๑๓,๓๐๐	๑๕,๐๐๐	๑,๗๐๐	๑๖,๕๗๐
		๑๕,๐๑๐	๑๖,๗๐๐	๑,๕๕๐	๑๘,๑๙๐
		๑๖,๗๑๐	๑๘,๔๐๐	๑,๒๐๐	๑๙,๕๑๐
		๑๘,๔๒๐	๒๐,๑๐๐	๙๕๐	๒๑,๑๕๐
		๒๐,๑๑๐	๒๑,๘๐๐	๗๐๐	๒๒,๕๙๐
		๒๑,๘๒๐	๒๓,๕๐๐	๕๕๐	๒๓,๘๒๐

ลำดับที่	คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ	ช่วงเงินเดือนที่ได้รับการปรับ (๑)		จำนวนเงิน ที่ได้ปรับ (๒)	เงินที่ได้ปรับเมื่อ รวมเงินเดือนแล้ว ต้องไม่เกิน (๓)
		อัตราต่ำสุด	อัตราสูงสุด		
๒๓.	อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรของส่วนราชการต่างๆ ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๓ ปี ๖ เดือนต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	๑๐,๕๕๐	๑๒,๒๐๐	๑,๓๐๐	๑๓,๔๗๐
		๑๒,๒๑๐	๑๓,๙๐๐	๑,๑๐๐	๑๕,๐๐๐
		๑๓,๙๑๐	๑๕,๖๐๐	๙๐๐	๑๖,๕๕๐
		๑๕,๖๑๐	๑๗,๓๐๐	๗๐๐	๑๘,๐๖๐
		๑๗,๓๑๐	๑๙,๐๐๐	๕๐๐	๑๙,๕๖๐
		๑๙,๐๑๐	๒๐,๗๐๐	๓๐๐	๒๐,๙๖๐
๒๔.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไว้ไม่น้อยกว่า ๓ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	๑๐,๒๐๐	๑๑,๘๐๐	๑,๓๐๐	๑๓,๐๗๐
		๑๑,๘๑๐	๑๓,๔๐๐	๑,๑๐๐	๑๔,๓๘๐
		๑๓,๔๑๐	๑๕,๐๐๐	๙๐๐	๑๕,๘๐๐
		๑๕,๐๑๐	๑๖,๖๐๐	๗๐๐	๑๗,๒๗๐
		๑๖,๖๑๐	๑๘,๒๐๐	๕๐๐	๑๘,๕๖๐
		๑๘,๒๑๐	๑๙,๘๐๐	๓๐๐	๒๐,๓๖๐
๒๕.	ประกาศนียบัตรทางนาฏศิลป์ชั้นสูง คีตศิลป์ชั้นสูง หรือดุริยางคศิลป์ชั้นสูง	๑๐,๒๐๐	๑๑,๘๐๐	๑,๓๐๐	๑๓,๐๗๐
		๑๑,๘๑๐	๑๓,๔๐๐	๑,๑๐๐	๑๔,๓๘๐
		๑๓,๔๑๐	๑๕,๐๐๐	๙๐๐	๑๕,๘๐๐
		๑๕,๐๑๐	๑๖,๖๐๐	๗๐๐	๑๗,๒๗๐
		๑๖,๖๑๐	๑๘,๒๐๐	๕๐๐	๑๘,๕๖๐
		๑๘,๒๑๐	๑๙,๘๐๐	๓๐๐	๒๐,๓๖๐
๒๖.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) และอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรของส่วนราชการต่างๆ ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๒ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือไม่น้อยกว่า ๔ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	๙,๕๕๐	๑๑,๑๐๐	๑,๓๐๐	๑๒,๓๓๐
		๑๑,๑๑๐	๑๒,๗๐๐	๑,๑๐๐	๑๓,๗๖๐
		๑๒,๗๑๐	๑๔,๓๐๐	๙๐๐	๑๕,๐๖๐
		๑๔,๓๑๐	๑๕,๙๐๐	๗๐๐	๑๖,๕๕๐
		๑๕,๙๑๐	๑๗,๕๐๐	๕๐๐	๑๗,๘๕๐
		๑๗,๕๑๐	๑๙,๑๐๐	๓๐๐	๑๙,๓๐๐
๒๗.	ประกาศนียบัตรของส่วนราชการต่างๆ ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ๖ เดือนต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	๘,๕๒๐	๑๐,๓๐๐	๑,๑๐๐	๑๑,๔๒๐
		๑๐,๓๑๐	๑๒,๑๐๐	๙๐๐	๑๓,๐๗๐
		๑๒,๑๑๐	๑๓,๙๐๐	๗๐๐	๑๔,๕๖๐
		๑๓,๙๑๐	๑๕,๗๐๐	๕๐๐	๑๖,๐๓๐
		๑๕,๗๑๐	๑๗,๕๐๐	๓๐๐	๑๗,๖๖๐
		๑๗,๕๑๐	๑๙,๐๐๐	๑๐๐	๑๙,๒๐๐
๒๘.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือประกาศนียบัตรที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือไม่น้อยกว่า ๓ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า	๘,๓๐๐	๑๐,๐๐๐	๑,๑๐๐	๑๐,๙๗๐
		๑๐,๐๑๐	๑๑,๗๐๐	๙๐๐	๑๒,๕๖๐
		๑๑,๗๑๐	๑๓,๔๐๐	๗๐๐	๑๔,๐๓๐
		๑๓,๔๑๐	๑๕,๑๐๐	๕๐๐	๑๕,๔๕๐
		๑๕,๑๑๐	๑๖,๘๐๐	๓๐๐	๑๗,๒๐๐
		๑๖,๘๑๐	๑๘,๓๐๐	๑๐๐	๑๘,๔๖๐

ลำดับที่	คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ	วงเงินเดือนที่ได้รับการปรับ (๑)		จำนวนเงิน ที่ได้ปรับ (๒)	เงินที่ได้ปรับเมื่อ รวมเงินเดือนแล้ว ต้องไม่เกิน (๓)
		อัตราต่ำสุด	อัตราสูงสุด		
๒๙	ประกาศนียบัตรทางนาฏศิลป์ชั้นกลาง คีตศิลป์ ชั้นกลาง หรือดุริยางคศิลป์ชั้นกลาง	๘,๓๐๐	๑๐,๐๐๐	๖,๑๐๐	๑๐,๙๗๐
		๑๐,๐๑๐	๑๑,๗๐๐	๙๐๐	๑๒,๕๖๐
		๑๑,๗๑๐	๑๓,๔๐๐	๗๐๐	๑๔,๐๓๐
		๑๓,๔๑๐	๑๕,๑๐๐	๕๐๐	๑๕,๔๕๐
		๑๕,๑๑๐	๑๖,๘๐๐	๓๐๐	๑๗,๒๐๐
		๑๖,๘๑๐	๑๘,๕๐๐	๑๐๐	๑๘,๕๘๐
๓๐	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) หรือ ประกาศนียบัตรของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มี หลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๒ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษา ตอนต้น หรือเทียบเท่า	๗,๘๒๐	๙,๕๐๐	๑,๑๐๐	๑๐,๔๔๐
		๙,๕๑๐	๑๐,๙๐๐	๙๐๐	๑๑,๗๐๐
		๑๐,๙๑๐	๑๒,๔๐๐	๗๐๐	๑๓,๐๗๐
		๑๒,๔๑๐	๑๓,๘๐๐	๕๐๐	๑๔,๓๐๐
		๑๓,๘๑๐	๑๕,๕๐๐	๓๐๐	๑๕,๕๓๐
		๑๕,๕๑๐	๑๖,๘๐๐	๑๐๐	๑๖,๘๘๐
๓๑	ประกาศนียบัตรวิชาศึกษาศาสตร์หรือ ประกาศนียบัตรของส่วนราชการต่างๆ ที่มี หลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ๖ เดือน ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตร มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	๗,๖๙๐	๙,๒๐๐	๑,๑๐๐	๑๐,๑๕๐
		๙,๒๑๐	๑๐,๗๐๐	๙๐๐	๑๑,๖๓๐
		๑๐,๗๑๐	๑๒,๒๐๐	๗๐๐	๑๒,๗๓๐
		๑๒,๒๑๐	๑๓,๗๐๐	๕๐๐	๑๔,๐๖๐
		๑๓,๗๑๐	๑๕,๒๐๐	๓๐๐	๑๕,๔๙๐
		๑๕,๒๑๐	๑๖,๖๐๐	๑๐๐	๑๖,๘๘๐
๓๒	ประกาศนียบัตรวิชาชีพของส่วนราชการต่างๆ ที่ มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษา ตอนต้นหรือเทียบเท่า	๗,๑๕๐	๙,๑๐๐	๑,๑๐๐	๑๐,๐๗๐
		๙,๑๑๐	๑๐,๖๐๐	๙๐๐	๑๑,๔๐๐
		๑๐,๖๑๐	๑๒,๑๐๐	๗๐๐	๑๒,๘๑๐
		๑๒,๑๑๐	๑๓,๖๐๐	๕๐๐	๑๔,๐๖๐
		๑๓,๖๑๐	๑๕,๑๐๐	๓๐๐	๑๕,๒๙๐
		๑๕,๑๑๐	๑๖,๖๐๐	๑๐๐	๑๖,๕๕๐
๓๓	ประกาศนียบัตรนาฏศิลป์ชั้นต้น คีตศิลป์ชั้นต้น หรือดุริยางคศิลป์ชั้นต้น	๗,๑๕๐	๙,๑๐๐	๑,๑๐๐	๑๐,๐๗๐
		๙,๑๑๐	๑๐,๖๐๐	๙๐๐	๑๑,๔๐๐
		๑๐,๖๑๐	๑๒,๑๐๐	๗๐๐	๑๒,๘๑๐
		๑๒,๑๑๐	๑๓,๖๐๐	๕๐๐	๑๔,๐๖๐
		๑๓,๖๑๐	๑๕,๑๐๐	๓๐๐	๑๕,๒๙๐
		๑๕,๑๑๐	๑๖,๖๐๐	๑๐๐	๑๖,๕๕๐
๓๔	ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น และ ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ เทียบเท่า หรือประกาศนียบัตรเปรียญธรรม ประโยค ๖-๘	๗,๑๕๐	๙,๑๐๐	๑,๑๐๐	๑๐,๐๗๐
		๙,๑๑๐	๑๐,๖๐๐	๙๐๐	๑๑,๔๐๐
		๑๐,๖๑๐	๑๒,๑๐๐	๗๐๐	๑๒,๘๑๐
		๑๒,๑๑๐	๑๓,๖๐๐	๕๐๐	๑๔,๐๖๐
		๑๓,๖๑๐	๑๕,๑๐๐	๓๐๐	๑๕,๒๙๐
		๑๕,๑๑๐	๑๖,๖๐๐	๑๐๐	๑๖,๕๕๐

บัญชีการปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิการศึกษา (สถานศึกษาต่างประเทศ) สำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
 ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗
 (สอดคล้องกับหนังสือเวียน ก.พ. ๖๒๐/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๕)

หน่วย : บาท

ลำดับที่	คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ	ช่วงเงินเดือนที่ได้รับการปรับ (๑)		จำนวนเงิน ที่ได้ปรับ (๒)	เงินที่ได้ปรับเมื่อ รวมเงินเดือนแล้ว ต้องไม่เกิน (๓)
		อัตราต่ำสุด	อัตราสูงสุด		
๑	Higher National Diploma (HND)	๑๒,๙๐๐	๑๔,๕๐๐	๑,๖๐๐	๑๖,๐๓๐
		๑๔,๕๑๐	๑๖,๑๐๐	๑,๕๙๐	๑๗,๕๕๐
		๑๖,๑๑๐	๑๗,๗๐๐	๑,๕๙๐	๑๙,๑๕๐
		๑๗,๗๑๐	๑๙,๓๐๐	๑,๕๙๐	๒๐,๗๕๐
		๑๙,๓๑๐	๒๐,๙๐๐	๑,๕๙๐	๒๒,๓๕๐
		๒๐,๙๑๐	๒๒,๕๐๐	๑,๕๙๐	๒๓,๙๕๐
๒	ปริญญาตรีหลักสูตร ๔ ปี ของสหรัฐอเมริกา สาขาวิชาที่ต้องได้รับการรับรองวิทยฐานะสาขาวิชาชีพแต่สถาบันที่ได้รับการรับรองวิทยฐานะสถาบัน	๑๒,๙๕๐	๑๕,๐๐๐	๑,๖๐๐	๑๕,๕๕๐
		๑๔,๐๑๐	๑๕,๕๐๐	๑,๕๙๐	๑๖,๖๕๐
		๑๕,๑๑๐	๑๗,๐๐๐	๑,๕๙๐	๑๘,๑๕๐
		๑๖,๑๑๐	๑๘,๕๐๐	๑,๕๙๐	๑๙,๖๕๐
		๑๗,๑๑๐	๒๐,๐๐๐	๑,๕๙๐	๒๑,๑๕๐
		๑๘,๑๑๐	๒๑,๕๐๐	๑,๕๙๐	๒๒,๖๕๐
๓	ปริญญาตรีทั่วไป หรือปริญญาตรีของสหรัฐอเมริกาสาขาวิชาที่ไม่ต้องรับการรับรองวิทยฐานะสาขาวิชาชีพ และสถาบันที่ได้รับการรับรองวิทยฐานะสถาบัน หรือปริญญาตรีของสหรัฐอเมริกาสาขาวิชาที่ต้องได้รับการรับรองวิทยฐานะสาขาวิชาชีพ และสถาบันนั้นได้รับการรับรองวิทยฐานะสาขาวิชาชีพ	๑๓,๓๐๐	๑๕,๐๐๐	๑,๖๐๐	๑๖,๕๙๐
		๑๔,๐๑๐	๑๖,๗๐๐	๑,๕๙๐	๑๘,๑๙๐
		๑๖,๗๑๐	๑๘,๔๐๐	๑,๖๐๐	๑๙,๗๙๐
		๑๘,๔๑๐	๒๐,๑๐๐	๑,๖๐๐	๒๑,๓๙๐
		๒๐,๑๑๐	๒๑,๘๐๐	๑,๖๐๐	๒๒,๙๙๐
		๒๑,๘๑๐	๒๓,๕๐๐	๑,๖๐๐	๒๔,๕๙๐
๔	ปริญญาตรีของสหรัฐอเมริกา สาขาวิชาเภสัชศาสตร์ สาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ จากสถาบันที่ไม่ได้รับการรับรองวิทยฐานะสาขาวิชาชีพ แต่ได้รับเฉพาะการรับรองวิทยฐานะสถาบัน	๑๓,๓๐๐	๑๕,๐๐๐	๑,๖๐๐	๑๖,๕๙๐
		๑๔,๐๑๐	๑๖,๗๐๐	๑,๕๙๐	๑๘,๑๙๐
		๑๖,๗๑๐	๑๘,๔๐๐	๑,๖๐๐	๑๙,๗๙๐
		๑๘,๔๑๐	๒๐,๑๐๐	๑,๖๐๐	๒๑,๓๙๐
		๒๐,๑๑๐	๒๑,๘๐๐	๑,๖๐๐	๒๒,๙๙๐
		๒๑,๘๑๐	๒๓,๕๐๐	๑,๖๐๐	๒๔,๕๙๐
๕	ปริญญาตรีของสหรัฐอเมริกา สาขาวิชาเภสัชศาสตร์ สาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ จากสถาบันที่ได้รับการรับรองวิทยฐานะสาขาวิชาชีพ หรือ Postgraduate Diploma (หลักสูตรปกติ)	๑๕,๑๐๐	๑๕,๙๐๐	๑,๖๐๐	๑๗,๕๕๐
		๑๕,๙๑๐	๑๗,๗๐๐	๑,๕๙๐	๑๙,๑๐๐
		๑๗,๗๑๐	๑๙,๕๐๐	๑,๖๐๐	๒๐,๗๐๐
		๑๙,๕๑๐	๒๑,๓๐๐	๑,๕๙๐	๒๒,๓๐๐
		๒๑,๓๑๐	๒๓,๑๐๐	๑,๕๙๐	๒๓,๙๐๐
		๒๓,๑๑๐	๒๔,๙๐๐	๑,๕๙๐	๒๕,๕๐๐

ลำดับที่	คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ	ช่วงเงินเดือนที่ได้รับการปรับ (๑)		จำนวนเงิน ที่ได้ปรับ (๒)	เงินที่ได้ปรับเมื่อ รวมเงินเดือนแล้ว ต้องไม่เกิน (๓)
		อัตราต่ำสุด	อัตราสูงสุด		
๖	Postgraduate Diploma (หลักสูตรสำหรับ นักศึกษาต่างชาติ)	๑๓,๗๐๐	๑๕,๕๐๐	๑,๗๐๐	๑๗,๒๐๐
		๑๕,๕๑๐	๑๗,๓๐๐	๑,๕๕๐	๑๘,๗๕๐
		๑๗,๓๑๐	๑๙,๑๐๐	๑,๒๐๐	๒๐,๓๒๐
		๑๙,๑๑๐	๒๐,๙๐๐	๙๕๐	๒๑,๘๗๐
		๒๐,๙๑๐	๒๒,๗๐๐	๗๐๐	๒๓,๔๗๐
		๒๒,๗๑๐	๒๔,๕๐๐	๕๕๐	๒๔,๙๗๐
๗	ปริญญาโทของสหรัฐอเมริกา สาขาวิชาที่ต้อง ได้รับการรับรองวิทยฐานะสาขาวิชาชีพ แต่ สถาบันได้รับเฉพาะการรับรองวิทยฐานะสถาบัน โดยไม่ได้รับการรับรองวิทยฐานะสาขาวิชาชีพ	๑๕,๕๒๐	๑๗,๒๐๐	๑,๑๐๐	๑๘,๒๓๐
		๑๗,๒๑๐	๑๙,๐๐๐	๙๕๐	๒๐,๐๘๐
		๑๙,๐๑๐	๒๐,๘๐๐	๘๐๐	๒๑,๘๘๐
		๒๐,๘๑๐	๒๒,๖๐๐	๖๕๐	๒๓,๒๗๐
		๒๒,๖๑๐	๒๔,๔๐๐	๕๐๐	๒๔,๘๗๐
		๒๔,๔๑๐	๒๖,๒๐๐	๓๕๐	๒๖,๘๗๐
๘	ปริญญาโททั่วไป หรือปริญญาโทของ สหรัฐอเมริกา สาขาวิชาที่ไม่ต้องได้รับการ รับรองวิทยฐานะสาขาวิชาชีพ และสถาบันได้รับ การรับรองวิทยฐานะสถาบัน หรือปริญญาโท ของสหรัฐอเมริกา สาขาวิชาเภสัชศาสตร์ สาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์จากสถาบันที่ ไม่ได้รับการรับรองวิทยฐานะสาขาวิชาชีพ แต่ได้ รับรองวิทยฐานะสถาบันหรือ Doctor of Pharmacy จากสถาบันที่ได้รับการรับรองวิทย	๑๖,๓๔๐	๑๘,๕๐๐	๑,๑๐๐	๑๙,๕๑๐
		๑๘,๕๑๐	๒๐,๕๐๐	๙๕๐	๒๑,๕๕๐
		๒๐,๕๑๐	๒๒,๕๐๐	๘๐๐	๒๓,๓๕๐
		๒๒,๕๑๐	๒๔,๕๐๐	๖๕๐	๒๕,๑๕๐
		๒๔,๕๑๐	๒๖,๕๐๐	๕๐๐	๒๖,๙๕๐
		๒๖,๕๑๐	๒๘,๕๐๐	๓๕๐	๒๘,๘๕๐
๙	ปริญญาแพทยศาสตร์ ปริญญาทันต แพทยศาสตร์และได้รับใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพในประเทศ	๑๖,๙๒๐	๑๘,๑๐๐	๑,๑๐๐	๒๐,๓๒๐
		๑๘,๑๑๐	๒๑,๓๐๐	๙๕๐	๒๒,๔๕๐
		๒๑,๓๑๐	๒๓,๕๐๐	๘๐๐	๒๔,๒๗๐
		๒๓,๕๑๐	๒๕,๗๐๐	๖๕๐	๒๖,๔๖๐
		๒๕,๗๑๐	๒๗,๙๐๐	๕๐๐	๒๘,๕๓๐
		๒๗,๙๑๐	๓๐,๑๐๐	๓๕๐	๓๐,๗๕๐
๑๐	ปริญญาตรีหลักสูตร ๕ ปี +ปริญญาโทใน สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือปริญญาโทของ สหรัฐอเมริกา สาขาวิชาเภสัชศาสตร์ สาขาวิชา สถาปัตยกรรมศาสตร์ จากสถาบันที่ได้รับการ รับรองวิทยฐานะสาขาวิชาชีพ	๑๗,๓๔๐	๑๙,๗๐๐	๑,๑๐๐	๒๐,๙๔๐
		๑๙,๗๑๐	๒๒,๐๐๐	๙๕๐	๒๒,๙๒๐
		๒๒,๐๑๐	๒๔,๓๐๐	๘๐๐	๒๓,๐๘๐
		๒๔,๓๑๐	๒๖,๖๐๐	๖๕๐	๒๗,๒๓๐
		๒๖,๖๑๐	๒๘,๙๐๐	๕๐๐	๒๙,๕๑๐
		๒๘,๙๑๐ / ๓๑,๒๑๐	๓๑,๒๐๐ ๓๓,๕๐๐	๓๕๐ ๒๐๐	๓๑,๘๘๐ ๓๓,๗๗๐

ลำดับที่	คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ	ช่วงเงินเดือนที่ได้รับการปรับ (๑)		จำนวนเงิน ที่ได้ปรับ (๒)	เงินที่ได้ปรับเมื่อ รวมเงินเดือนแล้ว ต้องไม่เกิน (๓)
		อัตราค่าสุด	อัตราสูงสุด		
๑๑	ปริญญาแพทยศาสตร ปริญญาทันต แพทยศาสตร และได้รับใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพ หรือปริญญาสัตวแพทยศาสตร + ปริญญาโทในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	๑๗,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๑,๑๐๐	๒๑,๕๕๐
		๒๐,๔๑๐	๒๒,๙๐๐	๙๕๐	๒๓,๓๖๐
		๒๒,๙๑๐	๒๕,๔๐๐	๘๐๐	๒๖,๑๖๐
		๒๕,๔๑๐	๒๗,๙๐๐	๖๕๐	๒๘,๘๑๐
		๒๗,๙๑๐	๓๐,๔๐๐	๕๐๐	๓๑,๓๑๐
		๓๐,๔๑๐	๓๒,๙๐๐	๓๕๐	๓๓,๗๖๐
๑๒	ปริญญาเอก	๑๙,๙๕๐	๒๓,๐๐๐	๑,๐๐๐	๒๔,๐๑๐
		๒๓,๐๑๐	๒๖,๐๐๐	๘๕๐	๒๖,๘๖๐
		๒๖,๐๑๐	๒๙,๐๐๐	๗๐๐	๒๙,๖๖๐
		๒๙,๐๑๐	๓๒,๐๐๐	๕๕๐	๓๒,๖๑๐
		๓๒,๐๑๐	๓๕,๐๐๐	๔๐๐	๓๕,๗๖๐
		๓๕,๐๑๐	๓๘,๐๐๐	๒๕๐	๓๘,๐๑๐
๑๓	ปริญญาแพทยศาสตร ปริญญาทันต แพทยศาสตร และได้รับใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพ หรือปริญญาสัตวแพทยศาสตร + ปริญญาเอกในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๔๘๐	๒๓,๗๐๐	๑,๐๐๐	๒๔,๗๓๐
		๒๓,๗๑๐	๒๖,๘๐๐	๘๕๐	๒๗,๕๖๐
		๒๖,๘๑๐	๒๙,๙๐๐	๗๐๐	๓๐,๖๖๐
		๒๙,๙๑๐	๓๓,๐๐๐	๕๕๐	๓๓,๗๑๐
		๓๓,๐๑๐	๓๖,๑๐๐	๔๐๐	๓๗,๑๖๐
		๓๖,๑๑๐	๓๙,๒๐๐	๒๕๐	๓๙,๖๓๐
๓๙,๒๑๐	๔๒,๕๐๐	๑๐๐	๔๑,๓๓๐		

เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องที่ ๕.๑ ข้อ ๕

การประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ อนุมัติมาตรฐานการพัฒนาลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ดังนี้

มาตรฐานการพัฒนาลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจที่หลากหลาย โดยมีทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติการกิจดังกล่าว ประกอบด้วย ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ซึ่งลูกจ้างกรุงเทพมหานครเป็นบุคลากรประเภทหนึ่งของกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยลูกจ้างกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่จะอยู่ในกลุ่มที่มีลักษณะงานให้บริการประชาชนเป็นหลัก เช่น พนักงานกวาด พนักงานเก็บขนมูลฝอย พนักงานสวน ซึ่งลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเสี่ยงต่อความปลอดภัยของสุขภาพอนามัย ลูกจ้างจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้รู้จักการใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ป้องกันตนเอง หรือเป็นลูกจ้างกลุ่มที่ต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ จะขาดความรู้ในเรื่องกฎ ระเบียบของทางราชการ เป็นเหตุให้มีการกระทำผิดวินัยโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ นอกจากนี้ยังมีกลุ่มลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในภารกิจสนับสนุน ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะหรือประสบการณ์ จึงต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

โดยที่ผ่านมาการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครเป็นไปตามตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะให้ความสำคัญกับข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นส่วนใหญ่ ประกอบกับภารกิจของกรุงเทพมหานครต้องอาศัยการขับเคลื่อนจากทรัพยากรบุคคลทั้งที่เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานครควบคู่กันไป ดังนั้น ลูกจ้างกรุงเทพมหานครควรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ควบคู่กับการมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อขับเคลื่อนและตอบสนองต่อนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารราชการกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถบริการประชาชนอย่างทั่วถึง ด้วยความภาคภูมิใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน อาศัยอำนาจตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงกำหนดมาตรฐานการพัฒนาลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ดังนี้


กรอบการพัฒนาลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๑. กำหนดเป้าหมายการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติ ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและปฏิบัติตนของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ให้กรุงเทพมหานครจัดทำเป็นแผนพัฒนาข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ทุกระยะ ๔ ปี โดยในส่วนของแผนพัฒนาลูกจ้างกรุงเทพมหานครต้องมีความสอดคล้องกับมาตรฐานการพัฒนาลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่ ก.ก. กำหนด

๒. สำนักงาน ก.ก. และสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๓. ให้หน่วยงานและผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นลูกจ้างกรุงเทพมหานครภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาดังกล่าว ผู้บังคับบัญชา

/ อาจเป็น



อาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนา ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่มบุคคล

๔. ให้มีการพัฒนาผู้ที่ได้รับการส่งจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับการคัดเลือกเป็น ลูกจ้างประจำก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติ ราชการ บทบาทและหน้าที่ของลูกจ้างกรุงเทพมหานครในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่ดี

๕. การพัฒนาลูกจ้างกรุงเทพมหานคร มี ๔ ด้าน ดังนี้

๕.๑ การพัฒนาด้านความรู้ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงาน

๕.๒ การพัฒนาด้านความรู้ในการบริหารจัดการ

๕.๓ การพัฒนาด้านวินัย คุณธรรมและจริยธรรม

๕.๔ การพัฒนาด้านการดำรงชีวิตที่เหมาะสม

๖. วิธีการพัฒนา ให้หน่วยงานหรือสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้ดำเนินการพัฒนา โดยใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการก็ได้ ตามความจำเป็นหรือความเหมาะสม

๖.๑ การปฐมนิเทศ

๖.๒ การฝึกอบรม

๖.๓ การศึกษา หรือดูงาน

๖.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๖.๕ การมอบหมายงาน

๖.๖ การสอนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ

๖.๗ การเรียนรู้ด้วยตนเอง

๖.๘ วิธีการอื่นตามที่หน่วยงานเห็นสมควร

๗. กำหนดให้มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เพื่อประเมินผลสำเร็จ ของการพัฒนาตามแผนที่กำหนด ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินจะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาในครั้ง ต่อไปของหน่วยงานและเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารที่จะสร้างความมั่นใจได้ว่าการพัฒนาลูกจ้าง กรุงเทพมหานครของหน่วยงานเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและสามารถสร้างผลงานที่สอดคล้องตามเป้าประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายที่วางเอาไว้

แนวทางการพัฒนาลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๑. กรุงเทพมหานครกำหนดยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาลูกจ้างกรุงเทพมหานคร โดยจัดทำ แผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ทุกระยะ ๔ ปี โดยในส่วนของ แผนพัฒนาลูกจ้างกรุงเทพมหานครต้องมีความสอดคล้องกับมาตรฐานการพัฒนาลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ที่ ก.ก. กำหนด

๒. ให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครร่วมกับหน่วยงานต่างๆ วิเคราะห์เหตุผลความจำเป็น ในการพัฒนาลูกจ้างตำแหน่งต่างๆ ในสังกัด โดยอาจพิจารณาเป็นรายบุคคลว่าสมควรจะต้องได้รับการพัฒนา ในด้านใดบ้างจึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือ อาจพิจารณาเป็นรายตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ในการบริหารจัดการ ด้านวินัย คุณธรรมและจริยธรรม และด้านการดำรงชีวิตที่เหมาะสม

/ ๓. ให้สถาบัน

๓. ให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการพัฒนาลูกจ้างกรุงเทพมหานคร และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่ ก.ก. กำหนด และเหตุผลความจำเป็นในการพัฒนาของหน่วยงาน

๔. กำหนดหลักสูตรในการพัฒนาลูกจ้างกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน เพื่อใช้เป็นแนวทางให้หน่วยงานดำเนินการ โดยหน่วยงานสามารถเพิ่มเติมหลักสูตรได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม สำหรับการกำหนดกลุ่มเป้าหมายในแต่ละหลักสูตรให้หน่วยงานพิจารณาจากลักษณะงานที่ลูกจ้างกรุงเทพมหานครปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ การพัฒนาด้านความรู้ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ลูกจ้างมีความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ทั้งในด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน หรือด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของตำแหน่ง หลักสูตรการมีจิตใจในการให้บริการที่ดี (Service Mind) หลักสูตรเสริมสร้างความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์ หลักสูตรพัฒนาด้านภาษาเพื่อการสื่อสาร เป็นต้น

๔.๒ การพัฒนาด้านความรู้ในการบริหาร เพื่อให้ลูกจ้างที่เป็นหัวหน้างานที่มีหน้าที่ในการควบคุมบังคับบัญชาได้มีความรู้ในการบริหารจัดการ เช่น การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น และการให้ความรู้สำหรับผู้ที่กำลังจะได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้างาน เช่น หลักสูตรการวางแผนและการควบคุมบังคับบัญชา หลักสูตรการสื่อสารเพื่อประสิทธิภาพการทำงาน หลักสูตรเทคนิคในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา หลักสูตรเตรียมความพร้อมการเป็นหัวหน้างาน เป็นต้น

๔.๓ การพัฒนาด้านวินัย คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ลูกจ้างกรุงเทพมหานครมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย ระเบียบแบบแผนของทางราชการที่ถูกต้อง รวมทั้งเป็นผู้มีความประพฤติที่ดีงาม เช่น ความรู้เกี่ยวกับวินัยลูกจ้าง การอบรมธรรมะเพื่อชีวิตที่ดีงาม หลักสูตรการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน หลักสูตรการสร้างทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติงาน หลักสูตรการเสริมสร้างจิตสาธารณะ เป็นต้น

๔.๔ การพัฒนาด้านการดำรงชีวิตที่เหมาะสม เพื่อให้ลูกจ้างกรุงเทพมหานครมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม ชีวิตการทำงาน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เช่น หลักสูตรการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน หลักสูตรการสร้างวินัยทางการเงิน หลักสูตรการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักสูตรมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน หลักสูตรการให้ความรู้ในการพัฒนาตนเอง เป็นต้น



สรุปจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครขอเลื่อนวิทยฐานะ (แยกตามกลุ่มสาระ)

ที่	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	สายงานบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๑	๑	-	-	กรณีได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่
๒	สายงานบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๘	๑	๖	๑	
๓	สายงานบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๑	-	-	๑	สังกัดสำนักพัฒนาสังคมฯ
๔	สายงานบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะเป็นรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๙	๑	๖	๒	
๕	สายงานบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะเป็นรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๑	๑	-	-	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสฯ
๖	สายงานนิเทศการศึกษา เลื่อนวิทยฐานะเป็นศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	๒	-	๒	-	
๗	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี	๑	-	๑	-	
๘	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี	๒๓	๘	๖	๙	
๙	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	๑๙	๑	๑๕	๓	
๑๐	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	๗	-	๖	๑	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสฯ
๑๑	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระศิลปะ (ดนตรีและนาฏศิลป์)	๒๘	๔	๑๔	๑๐	
๑๒	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี	๑๔	๓	๑๐	๑	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสฯ

สรุปจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครขอเลื่อนวิทยฐานะ (แยกตามกลุ่มสาระ)

ที่	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑๓	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี	๑	๑	-	-	สังกัดสำนักพัฒนาสังคมฯ
๑๔	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระศิลปะ (ศิลปศึกษาและทัศนศิลป์)	๓	๒	๑	-	
๑๕	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระศิลปะ (ศิลปศึกษาและทัศนศิลป์)	๕	-	๕	-	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสฯ
๑๖	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา พลศึกษา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด)	๑๑	๑	๑๐	-	
๑๗	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา พลศึกษา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด)	๘	-	๗	๑	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสฯ
๑๘	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	๗	๒	๕	-	
๑๙	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	๑๖	-	๑๖	-	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสฯ
๒๐	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ สาขากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมแนะแนว)	๕	-	๔	๑	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสฯ
๒๑	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	๑๕	-	๑๓	๒	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสฯ
๒๒	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๙	๙	๔	๖	
๒๓	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	๑๐	๙	๑	-	
๒๔	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	๘	-	๗	๑	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสฯ
๒๕	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	๒๕	๒	๑๗	๖	
๒๖	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	๔	๔	-	-	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสฯ

