



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.ก.(กองบริหารทั่วไป โทร 0 2621 0031 หรือโทร 1160 โทรสาร 0 2224 3020)

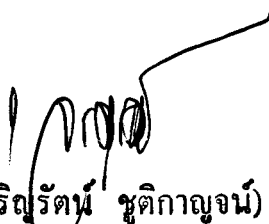
ที่ กท 0301/ 1941

วันที่ 17 กรกฎาคม 2549

เรื่อง แจ้งมติ ก.ก. ครั้งที่ 7/2549

เรียน รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร
ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร เลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการเขต

พร้อมบันทึกนี้ สำนักงาน ก.ก. ขอแจ้งมติ ก.ก. ครั้งที่ 7/2549 เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2549
มาเพื่อโปรดทราบ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย


(นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ครั้งที่ 7/2549

วันจันทร์ที่ 19 มิถุนายน 2549

ณ ห้องสุทัศน์ ชั้น 2

สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 1

ผู้มาประชุม

1. นายสุรอรถ ทองนิรมล
(รองปลัดกระทรวงมหาดไทย
ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงมหาดไทย)
กรรมการ ก.ก.
2. นายนิราศ สร้างนิทร
(เลขาธิการ ก.ค.ศ.)
กรรมการ ก.ก.
3. นางสุภาวดี เวชศิลป์
(รองเลขาธิการ ก.พ.
ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ ก.พ.)
กรรมการ ก.ก.
4. นายสมภาพ บัณฑิตวิพากษ์
(รองอธิบดีกรมบัญชีกลาง
ได้รับมอบหมายจากอธิบดีกรมบัญชีกลาง)
กรรมการ ก.ก.
5. นายอภิรักษ์ โกษะโยธิน
(ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร)
กรรมการ ก.ก.
6. คุณหญิงณฐนนท ทวีสิน
(ปลัดกรุงเทพมหานคร)
กรรมการ ก.ก.
7. นางเพ็ญใจ วิศรุตรัตน์
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
กรรมการ ก.ก.
8. นายประยูร ครองยศ
(ผู้แทนข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร)
กรรมการ ก.ก.
9. นายสมบูรณ์ อานิกวงศ์ชัย
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
กรรมการ ก.ก.
10. ร้อยตำรวจตรีเกรียงศักดิ์ โลหะชาละ
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
กรรมการ ก.ก.
11. นายสำราญ ถาวรายุศม์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
กรรมการ ก.ก.
12. นายสมยศ มีเทศน์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
กรรมการ ก.ก.



13. นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์

(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และ
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.)

กรรมการและ

เลขานุการ ก.ก.

ผู้ไม่มาประชุม

1. ศาสตราจารย์ดิน ปรัชญพฤต

เดินทางไปต่างประเทศ

ผู้เข้าร่วมประชุม

1. นายสุรอรต ทองนิรมล

ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรี
ช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย
(นายเสริมศักดิ์ พงษ์พานิช)

2. นางศิริลักษณ์ สักกวัตร

3. นายวีระศักดิ์ ส่งเสริมสกุล

4. นายฉัตรชัย ใจงาม

5. นางสาวณัฐสุภา เขียวเม่น

6. นางสาววิภาภรณ์ สรวงพนากุล

7. นายประพัฒน์ วีรพงศ์ธร

8. นางอุไรวรรณ เขียวเม่น

9. นางสาวอรรช เลहनันท์

10. นางภรณ์ เดชเจริญ

11. นางสาวดวงใจ ศรีทองแท้

12. นางสาวจุฑารัตน์ สืบสายเมธา

13. นางพรทิพย์ เดชศิริพันธ์

14. นายณัฐพงษ์ ดิษยบุตร

15. นางรสริน อารยนันท์

16. นางศุภยา ตันประคองสุข

17. นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์

18. นางอรพิน สุขสองห้อง

19. นางสาวพัลลภา เอี่ยมสอาด

20. นางสาวปัทมพร สุธีระ

เริ่มประชุมเวลา

14.00 น.



ก่อนการประชุม นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์ หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. กรรมการ และเลขานุการ ก.ก. ได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า นายเสริมศักดิ์ พงษ์พานิช รัฐมนตรีช่วยว่าการ กระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ประธาน ก.ก. ดิทรชการ และได้เสนอ นายสำราญ ถาวรยุศม์ กรรมการ ก.ก. เป็นประธานในที่ประชุม เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 ซึ่งที่ประชุมเห็นชอบ

จากนั้น ประธานได้กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ 2

เรื่อง การรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ 6/2549 เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2549

มติ ก.ก. รับรอง

ระเบียบวาระที่ 3

เรื่องเพื่อพิจารณา เรื่องที่ 1 ขออนุมัติปรับอัตราค่าธรรมเนียมการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

สำนักงาน ก.ก. ขออนุมัติปรับอัตราค่าธรรมเนียมการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง บุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามนัยหนังสือ สำนักงาน ก.พ.ที่ นร 0708.4/ว 15 ลงวันที่ 9 กันยายน 2535

สืบเนื่องจากมติ ก.ก. ครั้งที่ 10/2539 เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2539 ก.ก.ได้มอบอำนาจให้ สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเฉพาะข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม และ



หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 15 ลงวันที่ 9 กันยายน 2535 เรื่องหลักสูตรวิธีการสอบแข่งขัน และวิธีดำเนินการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน ฯ ซึ่งกรุงเทพมหานครนำมาใช้บังคับโดยอนุโลม ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 1/2528 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2528 ข้อ 7 กำหนดให้ผู้สมัครสอบเสียค่าธรรมเนียมสอบ สำหรับตำแหน่งที่สมัครสอบตามอัตรา ดังนี้

(1) ตำแหน่งระดับ 1 หรือตำแหน่งระดับ 2 ตำแหน่งละ 50 บาท

(2) ตำแหน่งระดับ 3 ขึ้นไป ตำแหน่งละ 100 บาท

ค่าธรรมเนียมสอบจะไม่จ่ายเงินให้เมื่อได้ประกาศรายชื่อว่าเป็นผู้มีสิทธิเข้าสอบแล้ว เว้นแต่มีการยกเลิกการสอบครั้งนั้นทั้งหมดเนื่องจากการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตตามข้อ 12 จึงให้จ่ายเงินค่าธรรมเนียมสอบแก่ผู้สมัครสอบเฉพาะผู้ที่มีได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตนั้นได้

หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.2/ว 21 ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2548 เรื่อง หลักสูตร หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน ฯลฯ ก.ค.ศ. ได้กำหนดให้ผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาชำระค่าธรรมเนียมสมัครสอบ จำนวน 200 บาท

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ได้แก่ เทศบาลจังหวัดปทุมธานี ได้มีประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปทุมธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อ บรรจุบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล พ.ศ. 2549 ลงวันที่ 4 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 กำหนดให้ ผู้สมัครสอบเสียค่าธรรมเนียมสอบในตำแหน่งที่สมัครสอบตามอัตรา ดังนี้

(1) ภาค ก. ให้เสียค่าธรรมเนียมสอบตำแหน่งละไม่เกิน 100 บาท

(2) ภาค ข. และภาค ค. ให้เสียค่าธรรมเนียมสอบ ดังนี้

- ตำแหน่งระดับ 1 หรือตำแหน่งระดับ 2 ตำแหน่งละไม่เกิน 100 บาท

- ตำแหน่งระดับ 3 ขึ้นไป ตำแหน่งละไม่เกิน 200 บาท

ฯลฯ

การดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 และ 2548 ต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการจ้าง เหมพิมพ์ข้อสอบ ค่าสถานที่สอบ ค่าตรวจกระดาษคำตอบและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ เงินรางวัล กรรมการออกข้อสอบ สอบสัมภาษณ์ และเงินรางวัลเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในการสอบเป็นจำนวนมาก

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า ปัจจุบันอัตราค่าธรรมเนียมในการ สมัครสอบตามนัยข้อ 7 ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 15 ลงวันที่ 9 กันยายน 2535 ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสอบแข่งขัน ฯ



ที่เพิ่มสูงขึ้น กล่าวคือ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 - 2548 เฉลี่ยค่าใช้จ่ายของผู้เข้าสอบ 1 คน ทั้งระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 3 เป็นเงิน 109.38 บาท ขณะที่รายรับจากค่าธรรมเนียมการสมัครสอบ ของระดับ 1 และระดับ 2 ตำแหน่งละ 50 บาท และระดับ 3 ขึ้นไป ตำแหน่งละ 100 บาท ดังนั้นเพื่อให้อัตราค่าธรรมเนียมการรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญมีความเหมาะสม จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. ขออนุมัติปรับอัตราค่าธรรมเนียมการสอบ ตามนัยข้อ 7 วรรคหนึ่ง ของหนังสือสำนักงาน ก.พ.ดังกล่าว โดยให้ผู้สมัครสอบเสียค่าธรรมเนียมสำหรับ ตำแหน่งที่สมัครสอบ ตำแหน่งละ 200 บาท

ประเด็นการพิจารณาของ อ.ก.ก. สมควรปรับอัตราค่าธรรมเนียมการรับสมัครสอบเพื่อให้สอดคล้องกับ สภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสอบที่เพิ่มสูงขึ้นตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ แต่อัตราค่าธรรมเนียมสอบควรปรับเป็นอัตราเดียวกันทั้งระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 3 หรือควร พิจารณาปรับอัตราเพิ่มจากฐานเดิม หรือปรับตามอัตราที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนด

มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งอัตราเงินเดือนและการสอบ ในการประชุมครั้งที่ 9/2549 เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2549 มีมติเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติปรับอัตราค่าธรรมเนียม การสอบตามนัย ข้อ 7 วรรคหนึ่ง ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 15 ลงวันที่ 9 กันยายน 2535 ดังนี้

1. ตำแหน่งระดับ 1 หรือตำแหน่งระดับ 2 ตำแหน่งละ 200 บาท
2. ตำแหน่งระดับ 3 ขึ้นไป ตำแหน่งละ 300 บาท

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. ปัจจุบันกรุงเทพมหานครกำหนดให้ผู้สมัครสอบเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร เสียค่าธรรมเนียมการสอบตำแหน่งระดับ 3 ในอัตราตำแหน่งละ 200 บาท จึงควรกำหนดให้ผู้สมัครสอบเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เสียค่าธรรมเนียมการสอบ ตำแหน่งระดับ 3 ในอัตราที่ไม่แตกต่างกับ ส่วนตำแหน่งระดับ 1 หรือระดับ 2 ควรกำหนดค่าธรรมเนียม การสอบน้อยกว่าตำแหน่งระดับ 3

มติ ก.ก. อนุมัติกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการสอบเป็น ดังนี้

1. ตำแหน่งระดับ 1 หรือตำแหน่งระดับ 2 ตำแหน่งละ 150 บาท
2. ตำแหน่งระดับ 3 ขึ้นไป ตำแหน่งละ 200 บาท



เรื่องที่ 2 ขออนุมัติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา

สำนักงาน ก.ก. เสนอขออนุมัติ ดังนี้

1. ยกเลิกการนำแนวทางตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 6/2547 เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2547 และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538 มาใช้สำหรับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ในระดับ 8 ลงมา

2. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ในระดับ 8 ลงมา ขึ้นมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

สืบเนื่องจาก ก.พ. ได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมาใหม่ โดยยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538 ที่ นร 1006/ว 11 ลงวันที่ 21 พฤศจิกายน 2546 และที่ นร 1006/ว 6 ลงวันที่ 9 เมษายน 2546 สำนักงาน ก.ก. จึงได้ดำเนินการศึกษาและพิจารณาจัดทำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล ฯ ขึ้นใหม่ โดยนำแนวทางตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 บางส่วนมาปรับใช้

มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ ในการประชุมครั้งที่ 3/2549 เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2549 เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ โดยมีความเห็นเพิ่มเติม ดังนี้

1. เมื่อได้มีการใช้หลักเกณฑ์ ฯ ไประยะหนึ่งแล้ว ให้สำนักงาน ก.ก. ศึกษาวิเคราะห์และสำรวจความคิดเห็นจากข้าราชการและผู้เกี่ยวข้องถึงข้อดีข้อเสียของหลักเกณฑ์ ฯ และปัญหาอุปสรรคที่พบจากการใช้หลักเกณฑ์ ฯ โดยเฉพาะในส่วนที่กำหนดแตกต่างจากหนังสือสำนักงาน ก.พ. เพื่อนำผลการศึกษาดังกล่าว มาพิจารณาปรับปรุงให้หลักเกณฑ์ ฯ มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

2. การปรับปรุงหลักเกณฑ์ ฯ ดังกล่าว ย่อมมีผลกระทบต่อข้าราชการกรุงเทพมหานครและผู้เกี่ยวข้อง สำนักงาน ก.ก. จึงควรให้ความรู้และชี้แจงให้ข้าราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ 5/2549 เมื่อวันที่ 17 เมษายน 2549 มีดังนี้

1. การนำแนวทางปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2548 บางส่วนมาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร ควรแสดงเหตุผลของการปรับใช้ให้ชัดเจน โดยเฉพาะในส่วนที่กำหนดแตกต่างจากหนังสือสำนักงาน ก.พ. เช่น การปรับลดระยะเวลาขึ้นตำแหน่ง การดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ควรคำนึงถึงมาตรฐานของสายราชการที่ภายนอกอื่น ๆ ด้วย เพื่อมิให้เกิดปัญหาในกรณีที่มีการโอนหรือย้ายไปส่วนราชการอื่น



2. ไม่ควรตัดประเด็นตามหลักธรรมาภิบาล คือ การคัดเลือกอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ รวมถึงเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ และมีมติ ดังนี้

1. ให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ ก.ก. ไปพิจารณาปรับปรุงและนำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาอีกครั้ง

2. ให้สำนักงาน ก.ก. ศึกษาหาแนวทางปฏิบัติสำหรับกรณีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่ตรงตามสายงาน

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. ได้นำประเด็นการพิจารณาของ ก.ก. มาพิจารณาและปรับหลักเกณฑ์ให้เป็นไปตามข้อสังเกตของ ก.ก. แล้ว ดังนี้

1. การปรับลดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ได้พิจารณาให้คงระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานไว้ตามแนวทางปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันกับส่วนราชการภายนอกอื่น ๆ

2. เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ จึงเพิ่มเติมในส่วนที่กำหนดให้หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้มีอำนาจในการคัดเลือกตัวบุคคลที่เหมาะสมในการส่งผลงานประเมิน และเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน 30 วัน

3. เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น จึงกำหนดให้ขอประเมินในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน 1 ระดับ

จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ ดังนี้

1. ยกเลิกมติ ก.ก. ครั้งที่ 6/2547 เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2547 สำหรับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ในระดับ 8 ลงมา

2. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ระดับ 8 ลงมา

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ได้พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา และมีข้อพิจารณาเสนอแนะในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้



1. การประเมินผลงาน

1.1 ผลงานที่ส่งประเมินในส่วนของผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ซึ่งเป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น ให้เขียนเรียบเรียงเป็นระบบ รูปแบบ ที่ผู้ประเมิน และผู้ที่จะนำผลงานไปใช้ประกอบการพัฒนางานอ่านแล้วเข้าใจ

1.2 ไม่ควรมีการประเมินจากการสัมภาษณ์ หากต้องการตรวจสอบการทำผลงาน ควรใช้วิธีการให้ผู้ขอประเมินชี้แจงต่อคณะกรรมการเพิ่มเติม

2. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน

2.1 การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้าน ฯ ไม่ควรระบุว่า " ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน"

2.2 การประเมินผลงานมีหลายสายงาน ควรจะมีคณะกรรมการประเมินผลงานที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ รวมถึงให้คณะกรรมการ อาจเสนอตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่กลั่นกรองให้แก่คณะกรรมการได้

3. อำนาจของหัวหน้าหน่วยงาน

3.1 ควรระบุอำนาจของหัวหน้าหน่วยงานให้ชัดเจน ว่ามีอำนาจการพิจารณา คัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ฯ ในระดับใด

3.2 ควรระบุถึงผู้มีอำนาจลงนามในแบบรายการประกอบคำขอประเมินบุคคลและผลงานทางวิชาการ เนื่องจากการขออนุมัติยกเลิกมติ ก.ก. ครั้งที่ 6/2547 เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2547 ซึ่งมติ ก.ก.ดังกล่าวได้กำหนดการมอบอำนาจในการประเมิน ฯ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 8 ขึ้นไปด้วย

3.3 อำนาจการพิจารณาระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่ขอเข้ารับการคัดเลือก ควรระบุให้ชัดเจนว่าให้ดำเนินการอย่างไร หากระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไม่ครบ

4. การแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมิน

4.1 กรณีไม่มีการแก้ไขปรับปรุงให้มีผลย้อนหลังไปในวันที่หน่วยงานได้รับผลงานครั้งแรก

4.2 กรณีที่แก้ไขปรับปรุงในส่วนที่ไม่เป็นสาระสำคัญ ให้มีผลย้อนหลังไปในวันที่หน่วยงานได้รับผลงานครั้งแรกพร้อมกับระยะเวลาที่ผู้ขอประเมินนำผลงานไปแก้ไข

4.3 กรณีที่แก้ไขปรับปรุงในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ ให้มีผลย้อนหลังไปในวันที่หน่วยงานได้รับผลงานครั้งแรกพร้อมกับระยะเวลาที่ผู้ขอประเมินนำผลงานไปแก้ไข

5. การกำหนดระยะเวลาการประเมินผลงาน

ควรกำหนดให้มีระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลงานให้แล้วเสร็จภายใน 4 เดือน และกรณีที่ไมอาจดำเนินการได้ตามเงื่อนไขเวลาให้มีการขยายระยะเวลาได้อีก 2 ครั้ง ครั้งละไม่เกิน 2 เดือน

มติ ก.ก. อนุมัติ โดยให้สำนักงาน ก.ก.แก้ไขเพิ่มเติมรายละเอียดตามข้อพิจารณาของที่ประชุม



ระเบียบวาระที่ 4

เรื่อง การรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ 7/2549 เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2550

เลขานุการ ก.ก. เสนอขอส่งรายงานการประชุม ก.ก. ครั้งที่ 7/2549 ซึ่งได้ประชุมในวันนี้
19 มิถุนายน 2549 เพื่อให้กรรมการพิจารณารับรองมติโดยการแจ้งเวียน

มติ ก.ก. เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ 5

เรื่องเพื่อทราบ เรื่องที่ 1 รายงานผลการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน
ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้าง
กรุงเทพมหานคร ครั้งที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549

สำนักงาน ก.ก. รายงานผลการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน
ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ 2 ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2549

สำนักงาน ก.ก. ได้มีหนังสือที่ มท 0225.4/484 ลงวันที่ 11 มกราคม 2545 ส่งคู่มือ
การสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของ
พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ให้กรุงเทพมหานครใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับและตรวจสอบการ
ใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่กำหนดในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และมติ ก.ก. ครั้งที่ 4/2545 เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2545 เห็นชอบให้
กรุงเทพมหานครถือปฏิบัติตามแนวทางของคู่มือดังกล่าว โดยมอบหมายให้สำนักงาน ก.ก.รับผิดชอบ
ในการสำรวจและรวบรวมข้อมูล พร้อมจัดทำแบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน
ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เสนอผู้บริหาร
กรุงเทพมหานครเพื่อทราบ และรายงาน ก.ก. และ ก.ธ. ทราบ ดังนี้

ครั้งที่ 1 สำรวจประมาณการรายรับและงบประมาณรายจ่าย

ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 สำรวจรายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริงในหัวเงินเดือน

ตุลาคม - มีนาคม และหัวเงินเดือนเมษายน - กันยายน ตามลำดับ



สำนักงาน ก.ก. ได้รายงานผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ให้สำนักงาน ก.ก. ทราบแล้ว มีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้าง ๔ จำนวน 12,975,501,066 บาท (หนึ่งหมื่นสองพันเก้าร้อยเจ็ดสิบห้าล้านห้าแสนหนึ่งพันหกสิบหกบาทถ้วน) คิดเป็นร้อยละ 37.07 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2549 และกรุงเทพมหานครได้รับความเห็นชอบจากสภากรุงเทพมหานครให้เพิ่มงบประมาณรายจ่ายพิเศษในงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ของกรุงเทพมหานคร จำนวน 6,395,500,000 บาท (หกพันสามร้อยเก้าสิบห้าล้านบาทถ้วน) ทำให้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ของกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้นเป็น 41,395,500,000 บาท (สี่หมื่นหนึ่งพันสามร้อยเก้าสิบห้าล้านบาทถ้วน)

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดทราบการรายงานผลการสำรวจข้อมูลค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ห้วงเดือนตุลาคม 2548 - มีนาคม 2549 ประกอบด้วย

1. ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 (ฉบับที่ 1) ให้เพิ่มงบประมาณรายจ่ายพิเศษในงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ของกรุงเทพมหานคร จำนวน 6,395,500,000 บาท (หกพันสามร้อยเก้าสิบห้าล้านบาทถ้วน)
2. รายได้ที่ได้จัดเก็บได้จริง จำนวน 18,518,391,355.41 บาท (หนึ่งหมื่นแปดพันห้าร้อยสิบแปดล้านสามแสนเก้าหมื่นหนึ่งพันสามร้อยห้าสิบบาทสี่สิบบัดสตางค์)
3. รายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง จำนวน 6,422,176,004.76 บาท (หกพันสี่ร้อยยี่สิบสองล้านหนึ่งแสนเจ็ดหมื่นหกพันสี่บาทเจ็ดสิบบัดสตางค์) คิดเป็นร้อยละ 15.51 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 (ฉบับที่ 1)
(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งอัตราเงินเดือนและการสอบ ในการประชุม ครั้งที่ 9/2549 เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2549 มีมติเห็นชอบให้สำนักงาน ก.ก. นำรายงาน ก.ก. และ ก.ก. ทราบต่อไป

มติ ก.ก. รับทราบ



เรื่องที่ 2 รายงานการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัย
และการออกจากราชการ และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย
ระเบียบการและการอุทธรณ์

ด้วย ก.ก. มีมติในการประชุมครั้งที่ 10/2535 เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2535 ให้
สำนักงาน ก.ก. นำมติ อ.ก.ก.วิสามัญในฐานะทำการแทน ก.ก. เสนอ ก.ก. เพื่อทราบทุกเรื่อง
สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานผลการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับ
วินัยและการออกจากราชการ และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบการและการอุทธรณ์
เพื่อโปรดทราบ ดังนี้

1. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ได้มีมติในการประชุม
ครั้งที่ 5/2549 เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2549 จำนวน 5 เรื่อง ดังนี้

1.1 การพิจารณาดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง นาง

กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงกรณีละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลา
เกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของ
ทางราชการ ตามมาตรา 87 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
พ.ศ. 2547 โดยมีกรณีกระทำผิดคือไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการตั้งแต่วันที่ จนถึงปัจจุบัน

โรงเรียน

ได้มีหนังสือติดตามตัว นาง

จำนวน

3 ฉบับ ได้แกหนังสือที่

ได้มอบหมายให้ นาง

และ นาย

นำไปให้ นาง

ที่บ้านพัก แต่ปรากฏว่าไม่พบ นาง

พบเพียง นาย

สามีของนาง

โดย นาย

ไม่ทราบว่า

นาง

ไปไหนและจากการสอบถามเพื่อนข้าราชการครูถึงพฤติกรรมของ นาง

พบว่าสาเหตุที่ นาง

ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการเนื่องจากมีปัญหานี้สิน

ความเห็นของสำนัก

เห็นว่า นาง

ไม่มาปฏิบัติหน้าที่

ราชการตั้งแต่วันที่

ติดต่อกันจนถึงปัจจุบันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวันและไม่ได้ยื่นใบลา

หรือชี้แจงเหตุผลต่อผู้บังคับบัญชาแต่อย่างใด ซึ่งโรงเรียน

ได้ดำเนินการติดตามให้ นาง

กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการและชี้แจงเหตุผลแห่งการไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว แต่ก็ไม่ได้

ลับ



รับการติดต่อจาก นาง แต่อย่างใด นอกจากนั้น ข้าราชการครูโรงเรียน
จำนวน 3 คน ได้รายงานพฤติกรรมของ นาง พอสรุปได้ว่า สาเหตุที่ นาง
ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการติดต่อกันหลายวันอาจเกิดจากปัญหาหนี้ส่วนตัว กรณีจึงเป็น
การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลายาวเกินกว่าสิบห้าวัน
โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรตามมาตรา 87 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และกรณีเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามกฎ ก.ค. ฉบับที่ 16 (พ.ศ.2539)
ข้อ 3 (2) พิจารณาแล้ว จึงเห็นควรลงโทษไล่นาง ออกจากราชการ

ความเห็นของปลัดกรุงเทพมหานคร เห็นชอบด้วยกับสำนัก จึงสั่ง
นำเรื่องเสนอ อ.ก.ก. สำนักปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณา แต่ในระหว่างนั้นพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มีผลใช้บังคับ ทำให้ อ.ก.ก.สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
ไม่มีอำนาจพิจารณา กรุงเทพมหานครจึงมีหนังสือหรือคณะกรรมการกฤษฎีกา ซึ่งคณะกรรมการกฤษฎีกา
ได้ตอบข้อหารือว่าอำนาจในการพิจารณาเรื่องทำนองนี้เป็นของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.)
โดยอนุโลม สำนักฯ จึงรายงานการดำเนินการทางวินัย นาง: มาให้คณะกรรมการ
ข้าราชการกรุงเทพมหานครพิจารณา

มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ให้ลงโทษไล่นาง:
ออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่

1.2 การดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 ราย ดังนี้

1.2.1 นาย:

1.2.2 นาง:

กระทำผิดวินัยกรณีไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของ
ทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีและนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการและกรณีไม่รักษาความลับ
ของทางราชการ ตามมาตรา 85 วรรคหนึ่ง และมาตรา 87 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 โดยมีกรณีกระทำผิดคือ มีผู้ใช้นามว่า "นาย
ได้ร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ "ระฆังห้วงโยจากใจนายกรัฐมนตรื" กล่าวหา นาง:
ผู้อำนวยการโรงเรียน สำนักงานเขต ว่าเรียกเก็บเงินจากผู้ปกครองนักเรียน
ที่จะนำเด็กเข้าเรียนเป็นเงิน 10,000 บาท และสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีได้มีหนังสือประสานให้
กรุงเทพมหานครดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ปลัดกรุงเทพมหานครสั่งการให้กองป้องกันภัย



ฝ่ายพลเรือนกรุงเทพมหานครประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตรวจสอบข้อเท็จจริง กองป้องกันภัย
ฝ่ายพลเรือนกรุงเทพมหานครได้มีหนังสือ ที่ ประสาน

สำนักงานเขต เพื่อดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยจัดส่งเป็นหนังสือราชการปกติไม่ได้กำหนด
ชั้นความลับแต่อย่างใด เมื่อผู้อำนวยการเขต ได้รับหนังสือดังกล่าวจึงสั่งการให้ฝ่ายการศึกษา

ดำเนินการ นาย ศึกษาธิการเขตจึงมอบหมายให้ นาง ดำเนินการ

โดยทางลับแจ้งให้ นาง ผู้อำนวยการโรงเรียน ทราบและชี้แจง

ข้อร้องเรียน นาง ได้แจ้งข้อร้องเรียนโดยไม่ปิดชื่อผู้ร้องเรียน

เป็นเหตุให้ นาง ผู้ถูกกล่าวหาหาเรื่องร้องเรียนไปแจ้งความดำเนินคดีแก่ นาย

ผู้ร้องเรียนในข้อหาหมิ่นประมาทแต่ภายหลังได้มีการถอนแจ้งความแล้ว

ความเห็นของกองการเจ้าหน้าที่ เห็นว่าการที่ นาย และ

นาง ส่งเรื่องร้องเรียนในทางลับโดยไม่ปกปิดชื่อผู้ร้องเป็นการไม่ปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี

ตามนัยหนังสือ ที่ นร 0206/ว 218 ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2541 เรื่อง ร้องเรียนกล่าวโทษข้าราชการและ

การสอบสวนเรื่องร้องเรียนกล่าวโทษข้าราชการว่ากระทำผิดวินัย ข้ออ้างของ นาย ว่า

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีบันทึกส่งเอกสารเรื่องดังกล่าวตามหนังสือราชการปกติ มิได้กำหนดชั้นความลับและ

มิได้ปกปิดชื่อผู้ร้องมาตั้งแต่ต้น เมื่อ นาย ได้รับเรื่อง พิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นเรื่องร้องเรียน

โรงเรียน และเป็นสำเนาหนังสือลับ และเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย จึงมอบหมายให้

นาง ดำเนินการแจ้งเป็นทางลับถึงผู้อำนวยการโรงเรียน และ

นาง ได้ส่งหนังสือโดยทางลับใส่ซองปกปิดจนถึงผู้บริหารโรงเรียน

โดยไม่มีผู้ใดทราบ ถือว่ารักษาความลับของทางราชการตามระเบียบและมติคณะรัฐมนตรีแล้ว และ

เป็นผู้ต้องรักษาความลับ ข้อกล่าวอ้างเหตุผลไม่เพียงพอที่จะรับฟังเพื่อให้พ้นความ

รับผิดได้ เนื่องจาก นาย ทราบแล้วว่า นาง เป็นผู้ถูกร้องเรียนย่อม

ไม่สมควรทราบชื่อผู้ร้องเรียน การส่งเรื่องร้องเรียนโดยไม่ปิดชื่อผู้ร้องเรียนจึงเป็นการแจ้งชื่อผู้ร้องเรียนให้

นาง ทราบโดยตรง และผู้ร้องเรียนได้รับความเสียหาย ส่วน นาง

อ้างว่าได้รับมอบหมายจาก นาย ให้แจ้งทางลับแก่ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อ

ทราบและชี้แจงข้อร้องเรียน นาง จึงเตรียมเอกสารเสนอ นาย ลงนาม

เพื่อส่งทางลับตามระเบียบสารบรรณ โดย นาย มิได้สั่งให้ปิดชื่อผู้ร้องเรียนก่อนส่ง ยังไม่

อาจรับฟังให้พ้นความรับผิดได้เช่นเดียวกัน พฤติการณ์ของ นาย และ นาง

เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ

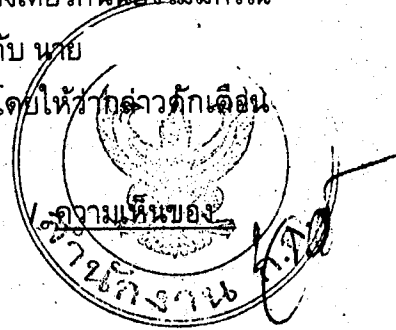
และมติคณะรัฐมนตรี และไม่รักษาความลับของทางราชการตามมาตรา 85 วรรคหนึ่ง และมาตรา 87 วรรคหนึ่ง

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ซึ่งกรณีกระทำผิดทำนองเดียวกันนี้ยังไม่มีกรณี

เทียบเคียง และเนื่องจาก นาง ได้ถอนคำร้องทุกข์แล้ว ประกอบกับ นาย

และ นาง ยังไม่เคยกระทำผิดวินัยมาก่อน เห็นควรงดโทษให้โดยให้ว่ากล่าวตักเตือน

นาย และ นาง



ความเห็นของปลัดกรุงเทพมหานคร เห็นชอบด้วยตามความเห็นของ
กองการเจ้าหน้าที่ จึงให้ว่ากล่าวตักเตือน นาย และ นาง
ส่วนกรณีที่ร้องเรียนว่า นาง: เรียกเก็บเงินจากผู้ปกครองนักเรียน สอบสวนแล้วรับฟังเป็น
ข้อยุติว่า นางสาว มิได้เรียกเก็บเงินจากผู้ปกครองแต่อย่างใด กรณีไม่มีมูลตามที่กล่าวหา
ปลัดกรุงเทพมหานครจึงสั่งยุติเรื่องในกรณีนี้ด้วย

มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ รับทราบการว่ากล่าว
ตักเตือน นาย และ นาง: และให้กรุงเทพมหานครแจ้งเวียน
มติคณะรัฐมนตรีหนังสือที่ นร 0206/ว 218 ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2541 เรื่องหลักเกณฑ์และแนวทาง
ปฏิบัติเกี่ยวกับการร้องเรียนกล่าวโทษข้าราชการและการสอบสวนเรื่องราวร้องเรียนกล่าวโทษข้าราชการ
ว่ากระทำความผิดวินัยเพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครทราบ

1.3. การดำเนินการทางวินัย นาง

กระทำความผิดวินัยกรณีไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของ
ทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีและนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ ตามมาตรา 85 วรรคหนึ่ง
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 โดยมีกรณีกระทำความผิดคือ มีผู้ใช้นามว่า
..... ได้ยื่นหนังสือกราบเรียนนายกรัฐมนตรีผ่านทางผู้รับเรื่องร้องเรียนบ้านพิษณุโลก
ขอให้ตรวจสอบพฤติกรรมและการปฏิบัติหน้าที่ของ นาง: ในเรื่องโครงการจำหน่ายอาหารเสริม
ภายในโรงเรียน จากการสอบสวนพบว่า การจำหน่ายอาหารเสริมภายในโรงเรียนเดิม
เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมสหกรณ์โรงเรียน ต่อมาได้แยกออกจากสหกรณ์โรงเรียน
มีคณะกรรมการรับผิดชอบแยกต่างหากจากสหกรณ์โรงเรียน มี นาง: เป็นผู้ควบคุมดูแล
สำหรับการดำเนินการด้านการเงินนั้น เจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีจะจัดทำบัญชีเป็นรายวันแล้วนำเงินส่วนที่เหลือจ่าย
ส่งมอบให้ นาง: ทุกสัปดาห์ ซึ่งเงินรายได้จากการดำเนินการดังกล่าวจะนำไปพัฒนา
โรงเรียนและเป็นสวัสดิการแก่ครูและนักเรียนโดยไม่ได้นำเข้าบัญชีบำรุงการศึกษา

ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง เห็นว่า การที่โรงเรียนไม่ได้
นำเงินรายได้จากการจำหน่ายอาหารเสริมในโรงเรียนเข้าบัญชีเงินบำรุงการศึกษา เนื่องจากได้นำเงินรายได้
มาเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินการต่าง ๆ โดยมี
คณะกรรมการรับผิดชอบการใช้จ่ายเงิน คณะกรรมการฯ เห็นว่า นาง: และครูที่ได้รับมอบหมาย
ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามโครงการต่าง ๆ มีความตั้งใจและความอดสาหัสที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีเพื่อให้การ
บริหารงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ประกอบกับ นาง: ได้พ้นจากราชการด้วยเหตุเกษียณอายุ
ราชการแล้ว จึงเห็นควรยุติเรื่อง



ความเห็นของสำนัก เห็นว่า กรณีโครงการจำหน่ายอาหารเสริม
ภายในโรงเรียน เดิมเป็นส่วนหนึ่งของโครงการกิจกรรมสหกรณ์โรงเรียน มีการนำ
เงินรายได้เข้าบัญชีเงินบำรุงการศึกษา แต่ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2546 ได้แยกโครงการจำหน่ายอาหาร
เสริมออกจากโครงการกิจกรรมสหกรณ์และจัดทำเป็นโครงการพิเศษเพื่อเป็นสวัสดิการแก่ครู นักเรียน
และพัฒนาโรงเรียน โดยจัดเป็นโครงการเสริมเพื่อสุขภาพและคุณภาพที่ดีของครูและนักเรียนมีคณะกรรมการ
รับผิดชอบบริหารโครงการและการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ จึงไม่ได้นำเงิน
รายได้จากการจำหน่ายอาหารเสริมภายในโรงเรียนเข้าบัญชีเงินบำรุงการศึกษาถือเป็นการกระทำผิด
ระเบียบของทางราชการ พฤติการณ์เข้าข่ายเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่
ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีและนโยบายของรัฐบาล โดยไม่ให้เกิดความเสียหาย
แก่ราชการ ตามมาตรา 85 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 แต่อย่างไร
ก็ตามพฤติการณ์ไม่ปรากฏว่ามีการทุจริตนำเงินของโรงเรียนไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว แต่ได้ใช้ไปในกิจการ
ของโรงเรียนเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารโรงเรียนอันก่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียนและนักเรียน
ซึ่งกรณีคล้ายคลึงกันนี้คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เคยมีมติในการประชุม

เห็นชอบกับการว่ากล่าวตักเตือน

แต่เนื่องจาก ได้พ้นจากราชการ

ด้วยเหตุเกษียณอายุราชการแล้วตั้งแต่ปี จึงเห็นควรยุติการดำเนินการทางวินัย

ความเห็นของปลัดกรุงเทพมหานคร เห็นชอบด้วยตามความเห็นของ

สำนักการศึกษ~~า~~ จึงสั่งยุติการดำเนินการทางวินัย นาง กรณีไม่นำเงินรายได้จากการจำหน่าย
อาหารเสริมเข้าบัญชีเงินบำรุงการศึกษา และให้สำนัก กำชับให้โรงเรียน

ถือปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินทุกประเภทโดยเคร่งครัด

มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ รับทราบการยุติการดำเนินการ

ทางวินัย นาง โดยมีข้อสังเกตว่ากรุงเทพมหานครน่าจะวางระบบการตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน

ให้รัดกุมมากกว่านี้

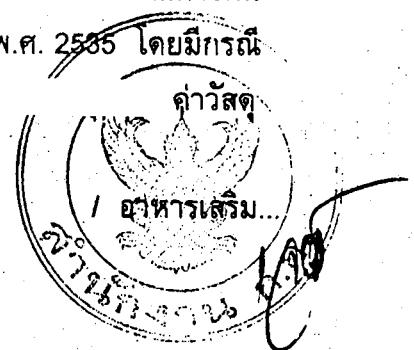
1.4 การดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 2 ราย ดังนี้

1.4.1 นาย

1.4.2 นาง

กระทำผิดวินัยกรณีไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้า
แก่ราชการ ตามมาตรา 83 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 โดยมีกรณี
กระทำผิดคือ สำนัก ได้รับงบประมาณประจำปี

ลับ



อาหารเสริม (นม) โดย นาง ได้รับมอบหมายจากหัวหน้า
ให้จัดซื้ออาหารเสริม (นม) สำหรับเด็กก่อนวัยเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน ตั้งแต่วันที่
แต่ นาง เริ่มดำเนินการเมื่อวันที่ ซึ่งในช่วงระยะเวลา
ประมาณ 2 เดือนเศษนับตั้งแต่หัวหน้าฝ่าย ฯ มอบหมาย นาง ไม่ได้มีการดำเนินการใดๆ
เกี่ยวกับการจัดซื้อดังกล่าวเลย โดยอ้างว่าไม่เคยดำเนินการจัดซื้อโดยวิธีประกวดราคามาก่อนจึงต้อง
ใช้เวลาศึกษาขั้นตอนการดำเนินการโดยขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานฝ่ายอื่น ทั้งที่ นาง
ทราบดีอยู่แล้วว่า มีนมที่จะส่งมอบให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ฯ จนถึงประมาณกลางเดือน
เท่านั้น แต่นาง ก็มีได้เร่งดำเนินการจัดซื้อจนไม่สามารถจัดส่งอาหารเสริม (นม) ให้กับ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ฯ ได้อย่างต่อเนื่องเป็นเหตุให้เด็กเล็กไม่ได้รับนมดื่มเป็นเวลา 50 วันทำการ
ส่วน นาย ในฐานะหัวหน้าฝ่าย มีหน้าที่ควบคุม กำกับ ดูแล
ติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้ นาง เป็นผู้ดำเนินการจัดซื้อ
ตั้งแต่วันที่ ซึ่งโดยปกติการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างอาหารเสริม (นม) สำหรับเด็กใน
ชุมชน ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนถึงลงนามใช้เวลาประมาณ 120 วัน หรือ 4 เดือน แต่การจัดซื้อจัดจ้าง
ครั้งนี้มีความล่าช้าเนื่องจากไม่ควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา

ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง เห็นว่า การที่ นาง
อ้างว่า ไม่เคยทำเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีประกวดราคามาก่อนและไม่รู้ระเบียบทำให้การดำเนินการล่าช้า
เนื่องจากต้องใช้เวลาปรึกษาหารือ ขอดูเอกสารจากฝ่ายอื่นนั้น เห็นว่าโดยพฤติการณ์แล้วเรื่องนี้หากเจ้าหน้าที่
ผู้ปฏิบัติให้ความสนใจก็สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากมีตัวอย่างให้ศึกษา โดยอาจขอดูได้จากฝ่ายการศึกษา
ฝ่ายการคลัง หรือฝ่ายโยธา เป็นต้น กรณีนี้เห็นว่า ข้ออ้างของเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมาย จึงเป็นข้ออ้างที่รับ
ฟังไม่ขึ้น ถือว่าไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะหรือเอาใจใส่ในหน้าที่ราชการ

นาย, ในฐานะผู้บังคับบัญชา ซึ่งทราบมาโดยตลอดว่า
เจ้าหน้าที่ที่ตนเองมอบหมายให้ไปดำเนินการในเรื่องนี้ ไม่เคยดำเนินการเรื่องจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีประกวด
ราคาผู้บังคับบัญชาควรพิจารณามอบหมายผู้อื่นดำเนินการแทน หรือเสนอหัวหน้าหน่วยงานขอโอนงบ
ดังกล่าวไปให้ฝ่ายอื่นดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างแทน การที่ผู้บังคับบัญชาปล่อยเวลาล่วงเลยไปจนเป็นเหตุให้
ทางศูนย์ ฯ มีหนังสือแจ้งให้สำนักงานเขต ฯ ทราบ เห็นว่าเป็นความบกพร่องของผู้บังคับบัญชา
ที่ไม่กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา จึงถือว่าไม่เอาใจใส่หรือไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ความเห็นของผู้อำนวยการเขต: เห็นว่า นาย และ
นาง ดำเนินการจัดซื้ออาหารเสริม (นม) ล่าช้า เป็นเหตุให้เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในชุมชน
ไม่มีนมดื่มกว่า 50 วันทำการ ซึ่งทำให้ราชการเสียหายในด้านความเชื่อถือที่ประชาชน
มีต่อราชการ จึงได้กล่าวตักเตือน นาย และนาง ให้พึงสำนึกไว้อย่างมีความ
บกพร่องเช่นนี้เกิดขึ้นอีกต่อไป



ความเห็นของปลัดกรุงเทพมหานคร เห็นชอบด้วยกับการว่ากล่าวตักเตือน

บุคคลทั้งสอง

มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ รับทราบผลการดำเนินการของเจ้าหน้าที่และมีมติให้ส่งเรื่องตักเตือนกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเรื่องนี้มิใช่เป็นการดำเนินการทางวินัย เพราะมิได้มีการวินิจฉัยว่าเป็นความผิดวินัยฐานใดแก่ นาย _____ และนาง _____ การที่มีการว่ากล่าวตักเตือนมานั้นเป็นการว่ากล่าวตักเตือนทางบริหาร จึงไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการที่จะต้องพิจารณา ตามนัยมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการครั้งที่ _____

1.5 การพิจารณาการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
จำนวน 2 ราย ดังนี้

1.5.1 นาง _____

1.5.2 นางสาว _____

ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องเมื่อครั้ง นาง _____

ดำรงตำแหน่ง _____

และ นางสาว _____

ดำรงตำแหน่ง _____

โดย นางสาว _____

ได้เรียกรับเงิน _____

จากผู้ปกครองนักเรียนที่ต้องการนำเด็กเข้าเรียนที่โรงเรียน _____

แต่ปกปิด _____

พฤติกรรมโดยให้ผู้ปกครองนักเรียนแสดงความจำนงบริจาคเงินให้โรงเรียน หากบริจาคเงินมากจะสอบ _____

ได้ลำดับที่ดีและไม่มีการออกใบเสร็จรับเงิน หากยังไม่นำเงินมามอบให้ก็จะไม่รับมอบตัวนักเรียน แล้ว _____

นางสาว _____ ได้นำเงินที่ได้รับมามอบให้ นาง _____

โดยนำเข้าฝากธนาคารในบัญชี _____

"กิจกรรมโรงเรียน _____

มี นางสาว _____

เป็นผู้ควบคุมดูแลการเบิกจ่ายและได้ทยอย _____

เบิกเงินเกินความเป็นจริงให้ นาง _____

เพื่อนำไปซื้อรถยนต์คู่ หมายเลขทะเบียน _____

โดยไม่มี _____

เอกสารการเบิกจ่ายเงิน หรือมีเอกสารการเบิกจ่ายเงินที่ไม่ถูกต้อง เช่น นำหลักฐานการเงินมาเบิกจ่ายซ้ำซ้อน _____

และไม่ปฏิบัติตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง การพัสดุ พ.ศ. 2538 ปัจจุบันรถยนต์คู่คันดังกล่าวเป็น _____

ทรัพย์สินของ นาง _____

ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง เห็นว่า นาง _____

และนางสาว _____

ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เป็นเหตุ _____

ให้มีการเบิกจ่ายเงินไม่ถูกต้องส่อไปในทางปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเอง _____

หรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา 82 _____

วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน _____

วินัยอย่างร้ายแรง

ล้น



ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง เห็นว่า นาง

และนางสาว _____ ได้รับเงินบริจาคตามความสมัครใจของผู้ปกครองนักเรียน ไม่ได้เรียกร้อง บังคับและที่ต้องรับเงินบริจาคก็เพื่อที่จะหารายได้มาพัฒนาโรงเรียนให้ทัดเทียมและไม่ด้อยไปกว่าเดิมซึ่งมีการ พัฒนาก้าวหน้าขึ้นมากโดยใช้ค่าใช้จ่ายสูง ส่วนใหญ่เป็นเงินนอกงบประมาณจากการหารายได้โดยจัดกิจกรรม ต่าง ๆ หรือรับบริจาคเงินหรืออุปกรณ์การเรียนจากผู้ปกครองนักเรียนหรือผู้มีอุปการะคุณ ผู้ถูกกล่าวหา ทั้งสอง จึงได้ใช้วิธีการที่ทางโรงเรียนเคยปฏิบัติกันมาในการหารายได้มาพัฒนาโรงเรียนเพื่อมุ่งให้เกิด ประโยชน์แก่การศึกษาและทางราชการ จึงยังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาทั้งสองมีเจตนาที่จะหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติ ตามคำสั่งของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ห้ามเรียกร้องเงินจากผู้ปกครองนักเรียน แต่การรับเงินบริจาค จากผู้ปกครองนักเรียนดังกล่าว ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ออกไปเสร็จเป็นหลักฐานตามระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยเงินบำรุงการศึกษา และได้นำฝากเงินบริจาคไว้ในบัญชีประเภทเงินกิจกรรมของโรงเรียน โดยรวมกับเงินกิจกรรมอื่น ๆ โดยไม่นำฝากเข้าบัญชีประเภทเงินบำรุงการศึกษา และได้เบิกเงินกิจกรรมดังกล่าว มาใช้จ่ายในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนโดยไม่เหมาะสม รวมทั้งการที่ นาง _____ สั่งให้ นางสาว _____ เบิกเงินกิจกรรมไปซื้อรถตุ๊ก แล้ว นาง _____ นำไปใช้ส่วนตัว คณะกรรมการสอบสวน ฯ มีความเห็นว่า นาง _____ และ นางสาว _____ ๑. ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เห็นควรลงโทษ ปลดบุคคลทั้งสองออกจากราชการ

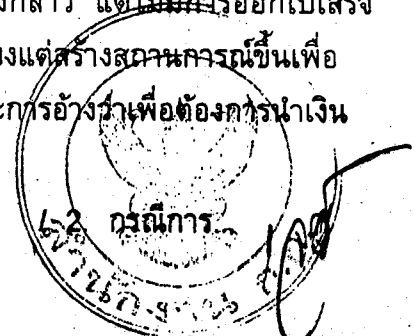
ความเห็นของสำนัก: เห็นว่า

1. กรณีการเรียกรับเงินจากผู้ปกครองนักเรียน จากพยานหลักฐานฟังได้ว่าประมาณเดือน _____ โรงเรียน _____ ได้จัดให้มีการสอบคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนประจำปีการศึกษา _____

นาง _____

และนางสาว _____

ในขณะนั้นได้ร่วมกันดำเนินการรับบริจาคเงินจากผู้ปกครองของนักเรียนที่สอบได้ในลำดับสำรอง โดยให้ ผู้ปกครองของนักเรียนยื่นหนังสือแสดงเจตนาต้องการให้บุตรหลานของตนเข้าเรียนที่โรงเรียนพร้อมระบุ จำนวนเงินที่จะบริจาคให้โรงเรียน ซึ่งปรากฏว่าได้รับเงินบริจาคประมาณล้านบาทเศษแต่ในการรับเงินนั้น มิได้มีการออกใบเสร็จรับเงินให้กับผู้บริจาคแต่อย่างใด ถือเป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยเงินบำรุงการศึกษา พ.ศ. 2530 ข้อ 7 และระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยเงินบำรุงการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2538 ข้อ 5 (2) และในฐานะที่บุคคลทั้งสองเป็นผู้บริหารของโรงเรียนย่อมต้องทราบเป็นอย่างดีว่าในกรณี ดังกล่าว ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้มีหนังสือสั่งการ ที่ กท 0100/533 ลงวันที่ 18 มีนาคม 2542 และที่ กท 3001/1897 ลงวันที่ 14 ตุลาคม 2542 ห้ามเรียกร้องเงินจากผู้ปกครองนักเรียน ทั้งนี้ เพื่อต้องการ ให้เด็กทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการเข้าศึกษาในโรงเรียนของกรุงเทพมหานครโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทุกกรณี หากไม่ถือปฏิบัติถือว่ามีความผิดร้ายแรง ให้พิจารณาโทษสูงสุด การที่บุคคลทั้งสองจัดให้มีการ ดำเนินการให้ผู้ปกครองนักเรียนเป็นผู้ทำหนังสือแสดงเจตนาบริจาคเงินดังกล่าว แต่ไม่มีการออกใบเสร็จ รับเงินให้ พฤติการณ์แสดงให้เห็นว่าบุคคลทั้งสองมีเจตนาเรียกรับเงิน เพียงแต่สร้างสถานการณ์ขึ้นเพื่อ อำพรางว่าผู้ปกครองนักเรียนมีเจตนาบริจาคเงินให้กับทางโรงเรียนเอง และการอ้างว่าเพื่อต้องการนำเงิน มาพัฒนาโรงเรียนก็ฟังไม่ขึ้น

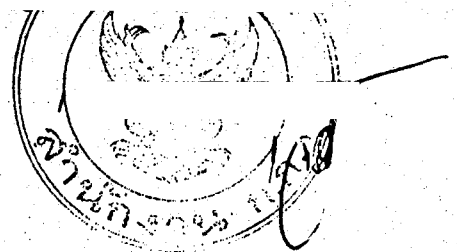


2. กรณีการอำพรางเงินบำรุงการศึกษาเป็นเงินกิจกรรมของโรงเรียน หลังจากที่ได้รับเงินตามข้อ 1 แล้ว แทนที่ นาง และนางสาว _____ นำเงินบริจาคดังกล่าวเข้าบัญชีเงินบำรุงการศึกษาของโรงเรียน จะสั่งให้ นางสาว _____ กลับสั่งให้ นางสาว _____ นำเงินฝากเข้าบัญชีชื่อ "กิจกรรมโรงเรียน _____" โดยอ้างว่า เพื่อสะดวกในการเบิกจ่ายเงิน พฤติการณ์จึงแสดงให้เห็นว่า นาง _____ มีเจตนาไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยเงินบำรุงการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2538 ข้อ 5 (2) และ (5) ซึ่งจำกัดอำนาจหัวหน้าสถานศึกษาในการจ่ายเงินบำรุงการศึกษาได้ครั้งละไม่เกิน 10,000 บาท จึงนำฝากบัญชีกิจกรรมโรงเรียน ฯ แทน และจากหลักฐานการถอนเงินในบัญชีกิจกรรมโรงเรียน ฯ ก็ปรากฏว่ามีการถอนเงินเกินกว่า 10,000 บาท / ครั้ง เกือบทุกครั้ง จากพฤติการณ์จึงเห็นว่า นาง _____ มีเจตนาที่ไม่สุจริต และการที่ นางสาว _____ นำเงินดังกล่าวฝากเข้าบัญชีกิจกรรมโรงเรียน ตามคำสั่งของ นาง _____ โดยที่มิได้หักทวงจึงถือว่า นางสาว _____ มีส่วนรู้เห็น กับ นาง _____ ด้วย

3. กรณีเบิกจ่ายเงินไปใช้ในกิจการของโรงเรียนโดยไม่เหมาะสม ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า นางสาว _____ ได้สั่งให้ นางสาว _____ เบิกถอนเงินจากบัญชีกิจกรรมของโรงเรียน _____

และจากธนาคาร _____ เพื่อนำไปใช้จ่ายในการจัดซื้อจัดจ้างปรับปรุงซ่อมแซมอาคารสถานที่ของโรงเรียน (ซึ่งการเบิกจ่ายแต่ละครั้งเกิน 10,000 บาท โดยการให้ถอนเงินจากบัญชีดังกล่าวก็เพื่อหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยเงินบำรุงการศึกษา ฯ ดังกล่าวแล้วในข้อ 2) ซึ่งตามที่คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงตรวจพบ ปรากฏว่ามีการใช้จ่ายที่ไม่เหมาะสม เช่น การทำประตูรั้วโรงเรียนฝ่ายประถม การก่ออิฐปลูกต้นไม้ ทำสวนหย่อม ทำห้องนาฏศิลป์ ปรับปรุงพื้นห้องเรียน ฯลฯ แต่ละรายการเมื่อรวมแล้วเป็นเงิน 1,777,387 บาท แต่เมื่อให้ผู้เชี่ยวชาญที่คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงให้ช่วยประเมินราคาแล้ว การปรับปรุงดังกล่าวในแต่ละรายการเมื่อรวมแล้วอยู่ในวงเงินประมาณ 1,007,690 บาท จึงคิดเป็นเงินที่จ่ายไปโดยไม่เหมาะสมประมาณ 769,697 บาท และหากตรวจสอบโดยละเอียดแล้วอาจมีรายการใช้จ่ายอื่นอีกที่ยังตรวจไม่พบ ซึ่งกรณีเช่นนี้ชี้ให้เห็นว่าการหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ อาจเป็นช่องทางที่ทำให้ราชการต้องเสียประโยชน์

4. กรณีการเบิกจ่ายเงินของโรงเรียนไปซื้อรถยนต์คู่ให้เป็นชื่อของ นางสาว _____ ในกรณีดังกล่าว นางสาว _____ ซึ่งเป็นประจักษ์พยานสำคัญได้ให้การว่า นางสาว _____ เป็นผู้สั่งให้ นางสาว _____ ถอนเงินจากบัญชีธนาคาร _____



ซึ่งเป็น

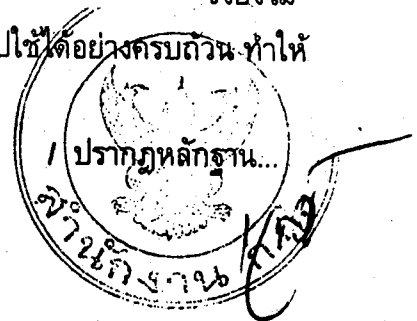
บัญชีที่ใช้ฝากเงินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และมีเงินบริจาครวมทั้งเงินค่าจำหน่ายอุปกรณ์การเรียนการสอนซึ่งเป็นเงินบำรุงการศึกษารวมอยู่ด้วย ไปซื้อรถยนต์ยี่ห้อ

ในราคา 2,150,000 บาท โดยเบิกตั้งแต่วันที่ ทั้งสองบัญชี บัญชีละ 350,000 บาท และได้ทยอยเบิกจากทั้งสองบัญชีประมาณ 7 - 8 ครั้ง อย่างน้อย 350,000 บาท อย่างมาก 500,000 บาท ซึ่งมีพยานหลักฐานที่สนับสนุนสอดคล้องคือหลักฐานการถอนเงินจากธนาคารทั้งสองบัญชีดังกล่าวที่ปรากฏมีการถอนเงินจากธนาคาร และธนาคาร ในเดือนกรกฎาคมและเดือนสิงหาคม รวมกันเป็นเงิน 5,094,626 บาท แต่ปรากฏว่ามีเอกสารประกอบการจ่ายเงินเพียง 2,732,278.99 บาท จึงเหลือจำนวนเงินที่ไม่มีหลักฐานการจ่ายเงินจำนวน 2,362,347.01 บาท ซึ่งใกล้เคียงกับรายการรถยนต์ยี่ห้อ

ที่นาง อ้างว่าได้ซื้อมาด้วยเงินของครอบครัวของ นาง ในราคา 2,150,000 บาท และเป็นช่วงเวลาใกล้เคียงกับที่ นาง ได้รับมอบรถยนต์คันดังกล่าวจากบริษัท และได้รับโอนเมื่อ

และยังมีหลักฐานที่ตรวจสอบพบว่าการเบิกจ่ายเงินนอกงบประมาณ โดยขาดหลักฐานการจ่ายเงินไปจำนวน 3,972,681.90 บาท กล่าวคือ มีการเบิกถอนเงินกิจกรรมโรงเรียน: ออกจากธนาคาร จำนวน 12,234,210.90 บาท มีเอกสารจ่ายเงิน จำนวน 7,497,135.60 บาท เบิกเงินกินเอกสารจ่าย จำนวน 4,737,075.30 บาท (นาง ได้ส่งคืนเงินสด 390,607.40 บาท และจ่ายคืนค่าตอบแทนลูกจ้างชั่วคราวอีก 373,786 บาท คงเหลือจำนวนเงิน ที่ไม่มีหลักฐานการจ่าย 3,972,681.90 บาท) จึงทำให้เชื่อตามพยานหลักฐานที่สนับสนุนว่า นาง มีเจตนาทุจริต โดยเบิกจ่ายเงินนอกงบประมาณไปซื้อรถยนต์คู่เป็นประโยชน์ส่วนตัว รวมทั้งมีการใช้จ่ายเงินที่ไม่มีหลักฐานการจ่ายเงิน จำนวน 1,610,334.89 บาท จากพฤติการณ์ของ นาง โดยมี นางสาว

เป็นผู้มีส่วนรู้เห็นและร่วมดำเนินการตามการพิจารณาทั้ง 4 ประเด็นดังกล่าวข้างต้น ซึ่งมีการเรียกรับเงินจากผู้ปกครองนักเรียน โดยหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามหนังสือสั่งการของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร การไม่นำเงินที่ได้รับบริจาคฝากเข้าบัญชีเงินบำรุงการศึกษาของโรงเรียนแต่กลับนำฝากเข้าบัญชีเงินกิจกรรมของโรงเรียน โดยมีเจตนาหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายของทางราชการ ซึ่งปรากฏว่ามีการเบิกเงินเพื่อใช้พัฒนาโรงเรียนในจำนวนที่ไม่เหมาะสม เบิกเงินไปใช้ซื้อรถยนต์คู่เพื่อเป็นประโยชน์ของ นาง โดยการเบิกจ่ายเงินที่ไม่ถูกต้องดังกล่าวได้พยายามปกปิดหรือดำเนินการโดยกลื่อนกลืนเพื่อให้เห็นว่า การเบิกจ่ายเงินต่าง ๆ ได้นำไปใช้ในการพัฒนาและสร้างประโยชน์ให้แก่ทางโรงเรียน มิได้นำเอาไปเป็นประโยชน์ส่วนตัว ทั้งยังปรากฏว่าบางครั้งมีการใช้เอกสารการจ่ายเงินเข้าซ่อนในการเบิกจ่ายเงินจากเงินนอกงบประมาณ เพื่อจะสร้างหลักฐานการจ่ายเงินปกปิดส่วนที่เอาไปเป็นประโยชน์ส่วนตัว แต่เนื่องจาก นาง ซึ่งยังไม่สามารถสร้างหลักฐานการจ่ายเงินให้กลื่อนกลืนและปกปิดส่วนที่เอาประโยชน์ไปใช้ได้อย่างครบถ้วน ทำให้



ปรากฏหลักฐานเอกสารการจ่ายเงินไม่ครบตามที่ได้อีกจ่ายเงินไปจากบัญชีธนาคาร พฤติการณ์ของนาง และ นางสาว

ดังกล่าว เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการตามมาตรา 82 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 โดยนาง

สมควรได้รับโทษไล่ออกจากราชการ ทั้งนี้ตามมติคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205/ว.234 ทุจริตต่อหน้าที่ราชการตามมาตรา 82 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 โดยนาง

สมควรได้รับโทษไล่ออกจากราชการ ทั้งนี้ตามมติคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205/ว 234 ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2536 ส่วน นางสาว แม้จะเป็นผู้มีส่วนร่วมกระทำผิด

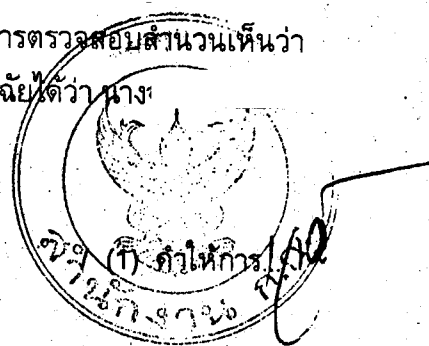
แต่ นางสาว ได้ให้การอันเป็นประโยชน์ต่อการสอบสวนและการพิจารณาเป็นเหตุอันควรลดหย่อนโทษจากไล่ออกจากราชการเป็นปลดออกจากราชการ ทั้งนี้ ตามมติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ นร 0205/ว 31 ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2542

ความเห็นของปลัดกรุงเทพมหานคร เห็นชอบด้วยตามความเห็นของสำนักการศึกษาลงเรียนผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สืบนำเรื่องเข้า อ.ก.ก.สามัญประจำกรุงเทพมหานครพิจารณาและผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้สั่งการให้นำเรื่องเสนอ อ.ก.ก.สามัญ ฯ พิจารณา

สำนัก ได้รายงานเรื่องนี้ให้ อ.ก.ก.สามัญประจำกรุงเทพมหานครในฐานะ อ.ก.พ. กระทรวงเพื่อพิจารณา ซึ่งในระหว่างนั้นพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มีผลใช้บังคับ ทำให้เรื่องนี้ อ.ก.ก.สามัญ ฯ ยังคงพิจารณาไม่แล้วเสร็จ ดังนั้นต้องส่งให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณาต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จตามมาตรา 134 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แต่เนื่องจากกรุงเทพมหานครยังไม่มีองค์กรบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จึงได้มีหนังสือหารือคณะกรรมการกฤษฎีกา ซึ่งคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ตอบข้อหารือว่า เรื่องนี้เป็นอำนาจของ ก.ก.พิจารณา สำนักการศึกษาลงเรียนมาให้ ก.ก.พิจารณา

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. เห็นว่า กรณีการเบิกจ่ายเงินกิจกรรมของโรงเรียนไปซื้อรถยนต์ให้เป็นชื่อของนาง ซึ่งกรณีนี้ นาง ให้การปฏิเสธและอ้างว่าตนเองใช้เงินของครอบครัวไปซื้อรถยนต์ไม่ใช่เงินกิจกรรมของโรงเรียน และกรณีนี้มีพยานบุคคลยืนยันเพียงปากเดียวว่านาง นำเงินกิจกรรมของโรงเรียนไปซื้อรถยนต์คือ นางสาว โดยให้การว่านาง เป็นผู้สั่งให้ นางสาว ถอนเงินจากบัญชีและบัญชีเงินฝากธนาคาร

สลับกัน แต่จากการพิจารณาคำให้การของ นางสาว และการตรวจสอบสำนวนเห็นว่า ข้อเท็จจริงที่ให้ปากคำของ นางสาว ยังไม่ชัดเจนพอที่จะวินิจฉัยได้ว่านาง สั่งให้ นางสาว เบิกเงินให้จริงหรือไม่เนื่องจาก

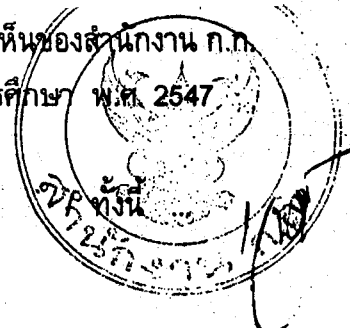


(1) คำให้การของ นางสาว ให้การว่ามีการเบิกเงินเพื่อวางจอง
รถยนต์ตู้ จำนวน 50,000 บาท โดย นางสาว เบิกให้นาง ประมาณ
เดือน 6 หรือเดือน 7 แต่เมื่อพิจารณาคำให้การของ นางสาว ที่ให้การเพิ่มเติมต่อ
คณะกรรมการสอบสวนว่าเงินจำนวน 50,000 บาท ที่ นาง นำไปจองรถยนต์ตู้ นั้นได้มาจาก
การสอนพิเศษ แต่ยังไม่ได้นำเข้าบัญชีธนาคาร จึงยังไม่มี ความชัดเจนว่าเงินจำนวน 50,000 บาท
ที่ นางสาว ให้การว่าให้ นาง ไปจองรถยนต์ตู้ นั้น นางสาว
เบิกมาจากบัญชีหรือนำมาจากไหน เมื่อวันใด นำไปให้ นาง เมื่อใด มีผู้ใคร่
หรือเห็นบ้าง นางสาว รู้ได้อย่างไรว่า นาง นำเงินจำนวนนี้ไปจอง
รถยนต์ตู้จริง มีผู้ใคร่หรือเห็นว่า นาง นำเงินไปจองรถยนต์ตู้บ้าง ไปจองที่ไหน วันเดือนปีใด
และการเบิกเงินจำนวนนี้มีการเบิกรวมกับค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ด้วยหรือไม่ เพราะจากการตรวจสอบบัญชีเงิน
กิจกรรมทั้ง 2 บัญชีไม่มีการเบิกยอดเงินจำนวน 50,000 บาท ตามที่ นางสาว ให้การ
ว่าเบิกประมาณเดือน 6 หรือเดือน 7

(2) คำให้การของ นางสาว ให้การว่าเบิกเงินให้ นาง
ประมาณ 7 - 8 ครั้ง ๆ ละอย่างน้อย 350,000 บาท อย่างมาก 500,000 บาท โดยเบิกตั้งแต่วันที่
แต่จากการตรวจสอบบัญชีทั้ง 2 บัญชีในช่วงวันที่
ซึ่งเป็นวันรับมอบรถยนต์ตู้พบว่ามีการเบิกเงินตามจำนวนที่ให้การไว้มีจำนวน 5 ครั้ง
จึงเป็นข้อมูลที่ยังไม่ชัดเจนเพียงพอว่า นางสาว เบิกเงินให้ นาง ก็ครั้ง
และวันใดบ้าง แต่ละครั้งเบิกเงินไปจ่ายค่าอะไร มีผู้ใคร่เห็นบ้าง

(3) คำให้การของ นางสาว ที่ให้การว่ามีการเบิกเงินให้ นาง
ประมาณ 7 - 8 ครั้ง โดยเบิกรวมกับรายจ่ายอื่น ๆ เพื่อมิให้เป็นที่ยกสังเกต แต่ในคำให้การ
ดังกล่าว นางสาว ไม่ได้แจ้งว่าเบิกเงินให้กับ นาง แต่ละครั้งจ่ายให้กับ
นาง เป็นค่ารถยนต์ตู้เท่าใดและเป็นค่าใช้จ่ายอื่นที่รวมเบิกมาด้วยเท่าใด และนางสาว
รู้ได้อย่างไรว่า นาง นำเงินแต่ละครั้งไปจ่ายเป็นค่ารถยนต์ตู้ นำไปจ่ายที่ใดแก่ใคร
จ่ายเป็นเงินสดหรือตราสารการเงินอื่นใด มีผู้ใดทราบเรื่องบ้าง เพราะตามเอกสารการจ่ายค่ารถยนต์ตู้ของ
นาง มีการจ่ายเงินครั้งเดียวไม่มีการผ่อนชำระ
ตามประเด็นดังกล่าวข้างต้นเป็นข้อมูลที่ยังไม่ได้รับความชัดเจนเพียงพอที่จะวินิจฉัยได้ว่า
นาง กระทำผิดตามข้อกล่าวหาหรือไม่ ดังนั้นเพื่อความรอบคอบรัดกุมและเป็นธรรม
เห็นควรให้มีการสอบสวนเพิ่มเติมในประเด็นดังกล่าวข้างต้นเพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาวินิจฉัยต่อไป
มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ เพื่อประโยชน์แห่งความเป็นธรรม
จึงให้กรุงเทพมหานครแจ้งคณะกรรมการสอบสวนตามคำสั่งกรุงเทพมหานครที่

ทำการสอบสวนเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ ตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก.
ตามมาตรา 105 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547



ทั้งนี้ ถ้ามีพยานหลักฐานที่ได้จากการสอบสวนเพิ่มเติมเป็นพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้คณะกรรมการสอบสวนสรุปพยานหลักฐานดังกล่าวให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาที่จะให้ถ้อยคำหรือนำสืบแก้เฉพาะพยานหลักฐานเพิ่มเติมที่สนับสนุนข้อกล่าวหา

2. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบการและการอุทธรณ์ ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ 5/2549 เมื่อวันที่ 26 เมษายน 2549 และครั้งที่ 6/2549 เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2549 จำนวน 6 เรื่อง ดังนี้

2.1 นาง ร้องทุกข์คำสั่งกรุงเทพมหานครที่

นาง:

นาง

ได้มีหนังสือลงวันที่

ร้องทุกข์คำสั่งกรุงเทพมหานครที่

เลื่อนและแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้ตำแหน่ง โดยเรียกบรรจุข้ามในลำดับของนาง ซึ่งเป็นการตัดโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในการรับราชการเนื่องจากตำแหน่ง สามารถที่จะทำผลงานทางวิชาการ 7 ว และยังมีโอกาสได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสายบริหารต่อไปได้ ในขณะที่ตำแหน่ง ไม่สามารถที่จะทำ 7 ว หรือพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งทางบริหารต่อไปได้ นาง เห็นว่าคำสั่งดังกล่าวไม่เป็นธรรม จึงมีหนังสือร้องทุกข์คำสั่งข้างต้น

ความเห็นของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบการและการอุทธรณ์
ในการประชุมครั้งที่ 4/2549 เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2549 ที่ประชุมพิจารณาแล้วปรากฏว่า ความคิดเห็นต่างกันเป็น 2 ฝ่าย

ฝ่ายที่หนึ่ง เห็นว่า คำสั่งกรุงเทพมหานครที่

เลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการโดยเลื่อนและแต่งตั้งข้ามลำดับของ นาง เป็นคำสั่งที่ถูกต้องตามกฎหมายแล้ว แต่อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นการเยียวยาให้แก่ นาง เมื่อตำแหน่งว่าง ก็ให้ นาง ขอบประเมินบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง หรือถ้าบัญชีสอบคัดเลือก มีอายุครบตามระยะเวลา 3 ปี ก็อาจย้าย นาง ไปดำรงตำแหน่ง ได้

ฝ่ายที่สอง เห็นว่า นาง มีคุณสมบัติและสิทธิครบถ้วน

ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ได้ ในขณะที่กรุงเทพมหานครมีคำสั่งที่

ไม่ควรถ่างตั้งข้าม นาง แต่อย่างไรก็ตาม

เมื่อขณะนี้กรุงเทพมหานครได้เลื่อนและแต่งตั้งตำแหน่ง

ครบทุกตำแหน่งแล้ว เมื่อใด

กรุงเทพมหานครมีตำแหน่ง

ว่าง ควรแต่งตั้ง นาง

เป็นรายแรกก่อนผู้มีสิทธิรายอื่นต่อไป



แต่เนื่องจากกรรมการทั้งหมดเห็นว่า การพิจารณาเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญประกอบกับการประชุมครั้งนี้ประธานและกรรมการหลายท่านติดราชการ และฝ่ายเลขานุการได้แจ้งให้ทราบว่าเป็นเรื่อง นาง ร้องทุกข์นี้ ได้ขอขยายเวลาพิจารณามาแล้วหนึ่งครั้ง และครั้งนี้มีความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น จึงขอขยายเวลาการพิจารณาออกไปอีกสามสิบวัน ตามข้อ 13 วรรคสอง ของ กฎ ก.พ. ฉบับที่ 17 (พ.ศ.2540)

จึงมีมติให้นำเรื่อง นาง

ร้องทุกข์คำสั่งกรุงเทพมหานครที่

เข้าพิจารณาในการประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบการ และการอุทธรณ์ครั้งต่อไป และอนุญาตการขอขยายเวลาการพิจารณาออกไปอีกสามสิบวัน

ความเห็นของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบการและการอุทธรณ์ ที่ประชุม
พิจารณาตามประเด็นหนังสือของผู้ร้องแล้วเห็นว่า นาง ครั้งดำรงตำแหน่ง

ได้สมัครสอบคัดเลือก 2 ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง

และตำแหน่ง

ต่อมากรุงเทพมหานครประกาศผลการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น สำหรับตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัวประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2548 ในตำแหน่ง

โดย นาง เป็นผู้ผ่านการคัดเลือก และกรุงเทพมหานครได้มีคำสั่งที่

เลื่อนและแต่งตั้ง นาง

ให้ดำรงตำแหน่ง

จากนั้นกรุงเทพมหานครประกาศผลการสอบคัดเลือกตำแหน่ง

โดย นาง

เป็นผู้สอบคัดเลือกได้ และกรุงเทพมหานครได้มีคำสั่งที่

เลื่อนและแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้โดยข้ามลำดับของ นาง

ไป ทำให้ นาง

ถูกตัดโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในการรับราชการและเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ เห็นได้ว่าคำสั่งกรุงเทพมหานคร

เลื่อนและแต่งตั้งข้ามลำดับของ นาง

ไปนั้น เป็นคำสั่งที่ถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ไม่เป็นการตัดโอกาสของ นาง

ในการเจริญ

ก้าวหน้าในการรับราชการแต่อย่างใด เนื่องจากสิทธิของ นาง

ในการที่จะได้รับการเลื่อน

และแต่งตั้งในตำแหน่ง

เกิดขึ้นภายหลังจาก นาง

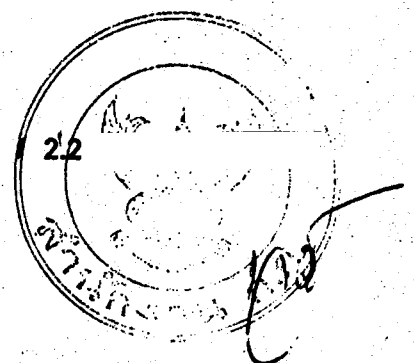
ดำรงตำแหน่ง

แล้ว จึงไม่สามารถเลื่อนและแต่งตั้ง นาง

ดำรงตำแหน่ง

ได้ จึงมีมติว่าคำสั่งร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้น ให้ยกคำสั่งร้องทุกข์

ทั้งนี้ ให้นำเรียน ก.ก. เพื่อทราบและรายงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยในฐานะผู้ใช้อำนาจของนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการตามมาตรา 130 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ประกอบกฎ ก.พ. ฉบับที่ 17 (พ.ศ.2540) ข้อ 16



2.2 นาย

อุทธรณ์คำสั่งลงโทษตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา

1 เดือน

นาย

มีหนังสืออุทธรณ์คำสั่ง

ที่

ลงวันที่

ลงโทษตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน

กรณีลงโทษนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ จำนวน 3 คน ด้วยวิธีรุนแรงโดยใช้มือตบที่บริเวณกกหูจนปวดและบวม ใช้หมวกลูกเสือตีที่ศีรษะ 3 ที ใช้มือบีบคอนักเรียน เนื่องจากนักเรียนไม่หยุดคุย ทำให้ นาย โหมบันดาลโทสะลงโทษนักเรียนและยังใช้เท้าถีบฝ่าผนังห้องเรียนเสียงดังจนนักเรียนในห้องตกใจ พฤติการณ์เป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานไม่ถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการกำหนด ไม่รักษาชื่อเสียงของตนเองและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสียโดยกระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ตามมาตรา 91 และ 98 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535

มูลกรณีเกิดขึ้นเนื่องจากผู้อำนวยการโรงเรียน

ได้รับรายงานจาก

ครูประจำชั้น

และผู้ปกครองว่า นาย

ลงโทษนักเรียนเกินกว่าเหตุ

ผู้อำนวยการโรงเรียน จึงมีคำสั่งโรงเรียน

ที่

ลงวันที่

แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในเรื่องข้างต้น

ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง คณะกรรมการสอบสวน ฯ

พิจารณาแล้วเห็นว่า การลงโทษนักเรียนของ นาย ในครั้งนี้ นักเรียนไม่มีบาดแผลและร้องรอบบอบซ้ำ แต่ทำให้นักเรียนตกใจกลัว จึงเห็นควรพิจารณาโทษ นาย โดยการว่ากล่าวตักเตือนเป็นครั้งสุดท้าย และรายงานผู้อำนวยการโรงเรียน ตามหนังสือ ลงวันที่

ความเห็นของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียน

พิจารณาแล้วเห็นว่า พฤติการณ์

ของนาย

เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานไม่ถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการไม่รักษาชื่อเสียงของตนเองและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสียโดยกระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ตามมาตรา 91 และมาตรา 98 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 จึงมีคำสั่งโรงเรียน

ลงโทษตัดเงินเดือน นาย

5% เป็นเวลา 1 เดือน

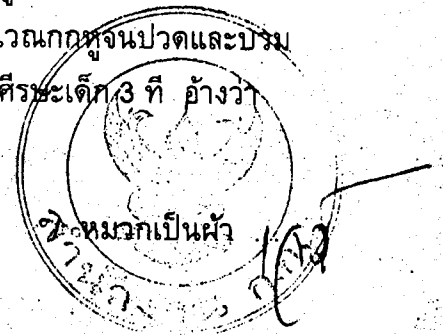
นาย

รับทราบคำสั่งลงโทษเมื่อวันที่

และได้มี

หนังสืออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ก.สำนักปลัดกรุงเทพมหานครสรุปได้ว่า คำสั่งลงโทษไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรมการกระทำของตนไม่รุนแรงโดยกรณีที่ถูกกล่าวหาว่าใช้มือตบที่บริเวณกกหูจนปวดและบวม อ้างว่า เพียงใช้มือวางกดไหล่เบา ๆ และกรณีถูกกล่าวหาว่าใช้หมวกลูกเสือตีศีรษะ 3 ที อ้างว่า

ลับ



หมวกเป็นผ้า และกรณีถูกกล่าวหาว่าใช้มือบีบคออ้างว่า เพียงใช้มือจับยันเด็กเพราะเห็นว่าเด็กจะล้ม ส่วนกรณีถูกกล่าวหาว่าใช้เท้าถีบฝาผนังห้องเรียนเสียงดังอ้างว่าเพียงใช้เท้าเตะโดยเสียงที่ดังเกิดจากการเคลื่อนไหวหรือทุบโต๊ะ นาย จึงขอให้ลดโทษจากตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน เป็นว่ากล่าวตักเตือน

ความเห็นของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบการและการอุทธรณ์ ที่ประชุม พิจารณาแล้วเห็นว่า พฤติการณ์ของ นาย ลงโทษนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ จำนวน 3 คน โดยการใช้มือตบที่บริเวณแก้มหูจนปวดและบวม ใช้หมวกถูกลูกลูที่ศีรษะ 3 ที่ ใช้มือบีบคอเด็กนักเรียนนั้น ไม่ใช่ความผิดเล็กน้อย และโรงเรียน ลงโทษตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน นั้น ถูกต้องและ เหมาะสมกับความผิดแล้ว อุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น จึงมีมติให้ยกอุทธรณ์ ทั้งนี้ให้นายเรียน ก.ก. เพื่อทราบ

2.3 นาย อุทธรณ์คำสั่งลงโทษตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน

นาย

ได้มีหนังสือลงวันที่

ถึงประธาน

คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครนครอุทธรณ์คำสั่งกรุงเทพมหานครที่

ลงโทษตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน กรณีกระทำการไม่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยจดทะเบียนสมรสซ้อนกับหญิงหลายคน พฤติการณ์เป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานไม่รักษา ชื่อเสียงและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ตามมาตรา 98 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535

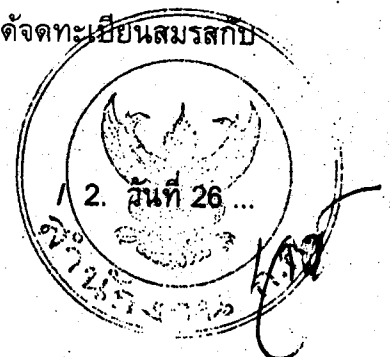
มูลกรณีเกิดจาก นาง พนักงานองค์การส่วนท้องถิ่นเทศบาล ตำบล ได้มีหนังสือลงวันที่ ร้องเรียนต่อปลัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมและการกระทำที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายของ นาย

เนื่องจากมีพฤติกรรมในทำนองชู้สาวกับ นางสาว และกระทำการจดทะเบียนสมรสซ้อน กับ นางสาว และ นางสาว ต่อมาภายหลัง นาง ได้มีหนังสือลงวันที่ ขอยุติการร้องเรียน นาย แต่ต้องการให้ นาย รับผิดชอบในฐานะที่เป็นบิดาของบุตรทั้ง 3 คน โดยให้ช่วยส่งเสียค่าเลี้ยงดู บุตรตามที่กรุงเทพมหานครเห็นสมควร

ปลัดกรุงเทพมหานครได้มีคำสั่งกรุงเทพมหานครที่ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ผลการสอบสวนสรุปได้ดังนี้

1. วันที่ 11 ตุลาคม 2532 นาย นางสาว ณ สำนักทะเบียนท้องถิ่นเขต

ได้จดทะเบียนสมรสกับ



2. วันที่ (ขณะมีนาง เป็นคู่สมรส) นาย
ได้จดทะเบียนสมรสกับ นางสาว (ผู้ร้อง) ณ สำนักทะเบียนอำเภอ
จังหวัด การสมรสระหว่าง นาย และนาง
จึงเป็นการสมรสที่ฝ่าฝืนกฎหมายและเป็นโมฆะ ผู้มีส่วนได้เสียคนใดคนหนึ่งจะกล่าวอ้างขึ้นและจะร้อง
ขอให้ศาลพิพากษาว่า การสมรสเป็นโมฆะก็ได้ ตามมาตรา 1452, 1495 และ 1497 แห่งประมวล
กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งแม่ นาย จะให้การว่า นาง ทราบเรื่อง
การจดทะเบียนสมรสซ่อนและไม่ได้ว่ากล่าวเอาความใด ๆ

3. วันที่ นาย ได้จดทะเบียนหย่ากับ
นาง ณ สำนักทะเบียนท้องถิ่นเขต ซึ่งการจดทะเบียนหย่าดังกล่าวไม่ทำให้
การสมรสระหว่าง นาย และนาง เป็นการสมรสที่ชอบด้วย
กฎหมายแต่อย่างใด

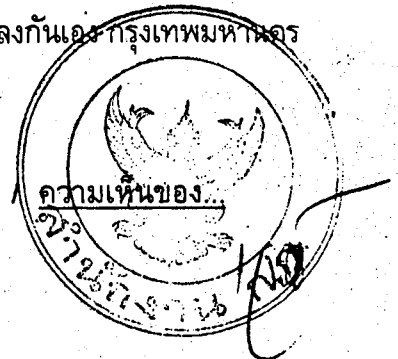
4. วันที่ นาย ได้จดทะเบียนสมรสกับ
นางสาว ซึ่งเป็นการสมรสที่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากขณะจดทะเบียน
สมรสในครั้งนี้ นาย ไม่มีคู่สมรสโดยชอบด้วยกฎหมาย

5. วันที่ นาย ได้จดทะเบียนหย่ากับ
นาง ณ สำนักทะเบียนอำเภอ จังหวัด

6. วันที่ นาย ได้จดทะเบียนสมรสกับ
นาง ณ สำนักทะเบียนท้องถิ่นเขต จึงเป็นการสมรสที่ฝ่าฝืนกฎหมายและ
เป็นโมฆะเช่นเดียวกับการสมรสครั้งก่อน

7. วันที่ นาย ได้จดทะเบียนหย่ากับ
นาง ณ สำนักทะเบียนอำเภอ จังหวัด
ส่วนกรณีที่ นาง ได้มีหนังสือขอยุติเรื่องการร้องเรียนและขอให้
กรุงเทพมหานครพิจารณาให้ นาย ช่วยส่งเสียเลี้ยงดูบุตรทั้ง 3 ตามที่เห็นสมควรนั้น
นาย ได้ให้การต่อคณะกรรมการ ฯ ว่า แม่จะจดทะเบียนหย่ากับ นาง
แล้วก็ตาม แต่ในข้อเท็จจริงยังคงไปมาหาสู่ และ นาย ต้องรับผิดชอบค่าส่งเสียเลี้ยงดู
บุตรตามปกติทุกเดือน ๆ ละ 3,000 บาท และผ่อนบ้านซึ่งซื้อในนาม นาง โดย นาย

เป็นผู้กู้ร่วมทุกเดือน ๆ ละ 10,000 บาท อีกทั้งเงินกู้สวัสดิการ จำนวน 50,000 บาท ที่นาง
กู้ไว้โดยต้องผ่อนชำระให้ทุกเดือน ๆ ละ 2,000 บาท นอกจากนี้ยังกู้เงินนอกระบบอีกจำนวน
30,000 บาท ซึ่งคณะกรรมการ ฯ มีความเห็นว่า เรื่องค่าส่งเสียเลี้ยงดูบุตรเป็นเรื่องภายในครอบครัว
ระหว่าง นาย และ นาง ที่ต้องไปทำความตกลงกันเอง กรุงเทพมหานคร
ไม่มีอำนาจดำเนินการในส่วนนี้ได้



ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง
ได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ นาย ผู้ถูกกล่าวหา
ทราบเมื่อวันที่ และเมื่อได้สอบสวนพยานบุคคล พยานเอกสารแล้วมีความเห็น ดังนี้

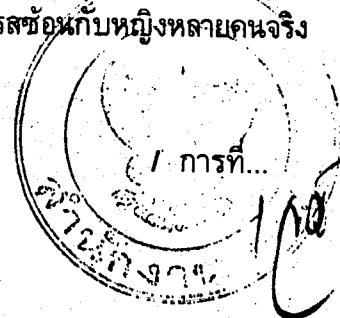
1. กรณีกล่าวหาว่า นาย มีพฤติกรรมในทำนองชู้สาว โดยกล่าว
พาดพิงถึง นางสาว
นั้น เนื่องจาก นางสาว เคยเป็นผู้ได้บังคับบัญชาของ นาย
ขณะรับราชการที่ . ในช่วงปี ซึ่งได้ให้การว่า เคยอาศัยรถ
นาย เพื่อกลับบ้านประมาณ 2 ครั้ง แต่ไม่เคยไปกับบุคคลดังกล่าวตามลำพัง โดยจะมี
บุคคลอื่นไปด้วยเสมอ ซึ่งสาเหตุที่ถูกกล่าวพาดพิงน่าจะเกิดจากได้เคยติดต่อทางโทรศัพท์มือถือไปหา
นาย เพื่อทวงถามเรื่องหนี้ที่ยังชำระคืนไม่ครบและขอคำปรึกษาเรื่องการศึกษา
ต่อระดับปริญญาโท ประกอบกับ นาย ได้เคยโอนเงินชำระหนี้ผ่านธนาคารมาให้
จึงอาจเกิดการเข้าใจผิดขึ้นได้ ทั้งนี้ได้ยืนยันว่ามีได้มีความสัมพันธ์สนิทสนมเป็นการส่วนตัวกับ นาย

แต่อย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับคำให้การของ นาย และพยานบุคคลสองราย
อีกทั้งไม่เคยถูก นาง ร้องเรียนมาก่อน และนาง มิได้ชี้แจงหรือแสดง
หลักฐานที่ปรากฏชัดแจ้งว่าบุคคลทั้งสองมีพฤติกรรมดังกล่าวอย่างไร จึงเห็นว่าข้อร้องเรียนนี้ไม่มีมูลตาม
ที่กล่าวหา

2. คณะกรรมการฯ พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่ นาย จดทะเบียน
สมรสซ้อนได้กระทำในขณะที่ตนมีคู่สมรสโดยชอบด้วยกฎหมายอยู่แล้ว จึงเป็นการกระทำที่ไม่ชอบ
ด้วยกฎหมาย แม้ต่อมาภายหลังจะได้หย่าขาดจากหญิงทั้งสามแล้วก็ไม่เป็นเหตุให้พ้นจากความผิดที่ได้
กระทำการไปแต่อย่างไร พฤติการณ์ของ นาย ถือได้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่าง
ร้ายแรงฐานไม่รักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย
อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วตามมาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535
เห็นควรลงโทษภาคทัณฑ์

ความเห็นของกองการเจ้าหน้าที่ พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีกล่าวหา นาย
ว่ามีพฤติกรรมในทำนองชู้สาว โดยพาดพิงถึง นางสาว นั้น ผลจากการสอบสวนไม่อาจชี้ชัดได้ว่า
นาย มีพฤติกรรมดังกล่าวแต่อย่างไร ประกอบกับ นาง ผู้ร้องเรียน
มิได้มาชี้แจงหรือแสดงหลักฐานใดที่สามารถยืนยันได้ว่าบุคคลทั้งสองมีพฤติกรรมในทำนองชู้สาว ข้อกล่าวหา
ในเรื่องนี้ไม่มีมูล

ส่วนกรณีกล่าวหา นาย ว่ากระทำการที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย
โดยจดทะเบียนสมรสซ้อนกับหญิงหลายคนรวมทั้งตัวผู้ร้องเรียน ทำให้ผู้ร้องเรียนและบุตร 3 คน ได้รับความ
เสียหาย นั้น นาย ยอมรับว่าได้ทำการจดทะเบียนสมรสซ้อนกับหญิงหลายคนจริง



การที่ นาย อ้างว่าการจดทะเบียนสมรสซ้อนเกิดจากความยินยอมของฝ่ายหญิง
ทุกคนและฝ่ายหญิงทราบดีว่า นาย มีคู่สมรสอยู่ก่อนแล้ว รวมถึง นาง
ผู้ร้องเรียนด้วยนั้น เป็นการกล่าวอ้างที่ไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะทำให้พ้นจากความรับผิดชอบได้ เนื่องจาก
การจดทะเบียนสมรสซ้อนในขณะที่ตนเองมีคู่สมรสโดยถูกต้องตามกฎหมายอยู่แล้ว เป็นการกระทำที่ไม่ชอบ
ด้วยกฎหมายและ นาย ย่อมทราบดี แต่ก็ยังกระทำการดังกล่าว พฤติการณ์ของ
นาย เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานไม่รักษาชื่อเสียงและรักษาเกียรติศักดิ์
ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ตามมาตรา 98 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. 2535 ซึ่งกรณีกระทำผิดทำนองเดียวกันนี้ ตามแนวทางการลงโทษของสำนักงาน ก.พ.
เคยลงโทษตัดเงินเดือน 10% เป็นเวลา 2 เดือน (เป็นอัตราโทษตามกฎหมายเก่าที่มีอัตราโทษตัดเงินเดือน
สูงสุดอยู่ที่ตัดเงินเดือน 10% เป็นเวลา 6 เดือน แต่ปัจจุบันอัตราโทษตามกฎหมายใหม่มีอัตราโทษ
ตัดเงินเดือนสูงสุดอยู่ที่ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 3 เดือน ฉะนั้น เมื่อเทียบอัตราส่วนแล้วกรณีนี้ สมควร
ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน) ดังนั้น นาย สมควรได้รับโทษตัดเงินเดือน 5%
เป็นเวลา 1 เดือน

ปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณาแล้วเห็นชอบจึงได้มีคำสั่งที่

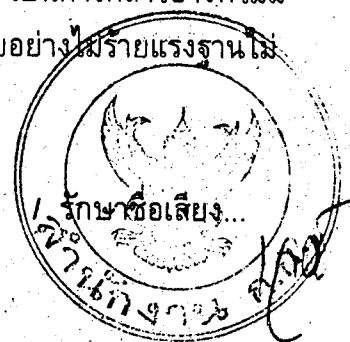
ลงโทษตัดเงินเดือน นาย 5% เป็นเวลา 1 เดือน

นาย. รับทราบคำสั่งลงโทษเมื่อวันที่ และได้ใช้

สิทธิอุทธรณ์ต่อประธานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยมีหนังสืออุทธรณ์ลงวันที่
และยื่นอุทธรณ์เมื่อวันที่ สรุปได้ว่า นาย ทราบว่าการจดทะเบียน
สมรสซ้อนกับหญิงหลายคนขณะที่ตนมีคู่สมรสซึ่งจดทะเบียนอยู่แล้วเป็นความผิด แต่เหตุที่จดทะเบียน
สมรสซ้อนเนื่องจากเหตุผลความจำเป็นที่ต้องการให้เกิดรายได้อีกและญาติผู้ใหญ่ของฝ่ายหญิง ประกอบ
กับการจดทะเบียนสมรสซ้อนทั้งสองครั้ง ฝ่ายหญิงได้รับทราบมาโดยตลอด มิได้ปิดบังแต่อย่างใด นอกจากนี้
ยังได้ส่งเสียเลี้ยงดูบุตรที่เกิดกับ นาง เป็นอย่างดี รวมทั้งได้ผ่อนชำระหนี้สินของ
นาง ซึ่งได้กู้จากฝ่ายสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่ เป็นประจำทุกเดือน ทั้งนี้ รวมถึง
หนี้สินนอกระบบอื่น ๆ ที่นาง ก่อไว้

ความเห็นของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบการและการอุทธรณ์ เห็นว่า

พฤติการณ์ของ นาย ที่จดทะเบียนสมรสซ้อนขณะที่ตนมีคู่สมรสโดยชอบด้วยกฎหมาย
อยู่แล้ว ทำให้ผู้ร้องเรียนและบุตร 3 คนได้รับความเสียหาย เป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย แม้ว่า
นาย ยอมรับว่าได้กระทำการจดทะเบียนสมรสซ้อนกับหญิงหลายคนจริง
โดยอ้างว่า การจดทะเบียนสมรสซ้อนเกิดจากความยินยอมของฝ่ายหญิงทุกคน เป็นการกล่าวอ้างที่ไม่มี
เหตุผลเพียงพอที่จะทำให้พ้นจากความรับผิดชอบได้ ถือได้ว่าเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานไม่



รักษาชื่อเสียงและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย อันได้ชื่อว่าเป็น
ผู้ประพฤติชั่วตามมาตรา 98 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535
แม้ภายหลัง นาง ได้มีหนังสือขอยุติเรื่องร้องเรียนและ นาย

ได้จดทะเบียนหย่ากับหญิงทั้งสามคนแล้วก็ไม่เป็นเหตุให้พ้นจากความผิดที่ได้กระทำไปแล้วแต่อย่างใด
อุทธรณ์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น จึงมีมติยกอุทธรณ์ของ นาย

ทั้งนี้ ให้นำเรียน ก.ก.เพื่อทราบและรายงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ในฐานะผู้ใช้อำนาจของนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการตามมาตรา 125 (4) และมาตรา 126
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ประกอบกฎ ก.พ. ฉบับที่ 16 (พ.ศ.2540)
ข้อ 18 วรรคหนึ่ง ต่อไป

2.4 นาง

ร้องทุกข์คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

นาง

รณ

ได้มีหนังสือที่

ทศ

และหนังสือที่

เรียนปลัดกรุงเทพมหานครและหัวหน้า

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ขออุทธรณ์คำสั่งกรุงเทพมหานคร 2 คำสั่ง ดังนี้

1. คำสั่งกรุงเทพมหานครที่

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง เมื่อครั้งดำรง
ตำแหน่ง

2. คำสั่งกรุงเทพมหานครที่

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง เมื่อครั้ง
ดำรงตำแหน่ง

โดย นาง

อ้างว่า คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547
สรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้

(1) การดำเนินการทางวินัยตามคำสั่งกรุงเทพมหานครที่

ลงวันที่

ลงโทษตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 3 เดือน และคำสั่งกรุงเทพมหานคร

ที่

ลงวันที่

ลงโทษลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น ได้สิ้นสุดลงแล้ว เนื่องจาก

กรณีถึงที่สุดทั้งสองคำสั่ง

(2) นอกจากกรุงเทพมหานครจะดำเนินการสอบสวน นาง

แล้ว

ยังมีหน่วยงานราชการอื่น คือ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน
เข้ามาดำเนินการสอบสวนกรณีโรงเรียน และโรงเรียน ในเนื้อความเดียวและข้อหาเดียวกับ
กรุงเทพมหานคร และได้พิจารณาว่า นาง

มิได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา



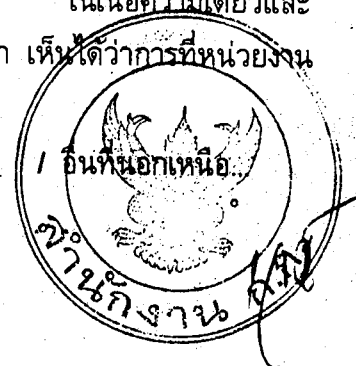
ความเห็นของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบการและการอุทธรณ์

ได้พิจารณาตามประเด็นหนังสือของผู้ร้องแล้วเห็นว่า

1. กรณี นาง อ้างว่าคำสั่งกรุงเทพมหานครที่ และ
คำสั่งที่ ลงวันที่ ; เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีโรงเรียน
และกรณีโรงเรียน เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากการดำเนินการ
กระบวนการทางวินัย ตามคำสั่งกรุงเทพมหานครที่ ลงวันที่ ลงโทษ
ลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น กรณี และคำสั่งกรุงเทพมหานครที่ ลงวันที่
ลงโทษตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 3 เดือน กรณีโรงเรียน ได้สิ้นสุดลงแล้ว เนื่องจาก
กรณีถึงที่สุดทั้งสองคำสั่ง ประกอบกับ นาง อ้างว่าได้ยื่นฟ้องกรุงเทพมหานครต่อ
ศาลปกครองกลาง ซึ่งศาลได้มีคำพิพากษาให้กรุงเทพมหานครเพิกถอนคำสั่งลงโทษทั้งสองคำสั่งโดยให้
เหตุผลว่าทั้งสองคำสั่งเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากการออกคำสั่งโดยไม่ถูกต้องตามขั้นตอน
และวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้ตามมาตรา 102 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ.2535 กรุงเทพมหานคร จึงไม่อาจนำเรื่อง
ที่สิ้นสุดแล้วมาสอบสวนใหม่อีก

เห็นได้ว่า ตามที่กรุงเทพมหานครยกเลิกคำสั่งลงโทษตามที่ศาลปกครองกลางได้มี
คำพิพากษาให้เพิกถอน เนื่องจากคำสั่งดังกล่าวออกโดยไม่ถูกต้องตามขั้นตอนและวิธีการอันเป็นสาระ
สำคัญที่กำหนดไว้ตามมาตรา 102 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 กล่าวคือ
คณะกรรมการสอบสวนยังมิได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ
เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา แต่อย่างไรก็ตามมูลความผิดเดิมยังคงมีอยู่จึงต้องดำเนินการ
ตามที่มาตรา 98 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547
กำหนดไว้กล่าวคือ "การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควร
กล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริง
และยุติธรรมโดยมิชักช้า" เมื่อกรุงเทพมหานครเห็นว่ากรณีที่ นาง ถูกกล่าวหา รวม 2 กรณี
ดังกล่าวนี้มีมูลในชั้นสอบสวนข้อเท็จจริง จึงชอบที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีมีมูลความผิด
เดิมนั้น ดังนั้นคำสั่งกรุงเทพมหานครที่ และ ลงวันที่
เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจึงชอบด้วยกระบวนการดำเนินการทางวินัยแล้ว

2. กรณี นาง อ้างว่า นอกจากกรุงเทพมหานครจะดำเนินการสอบสวน
แล้ว ยังมีสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริต
แห่งชาติ เข้ามาดำเนินการสอบสวนกรณีโรงเรียน และโรงเรียน ในเนื้อความเดียวและ
ข้อหาเดียวกับกรุงเทพมหานคร โดยได้พิจารณาว่า มิได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา เห็นได้ว่าการที่หน่วยงาน



อื่นที่นอกเหนือจากกรุงเทพมหานครเข้ามาสอบสวนหาข้อเท็จจริง เป็นการทำหน้าที่ตามกฎหมายของหน่วยงานนั้น ๆ มิใช่เป็นการดำเนินการทางวินัยในฐานะบังคับบัญชาตามกฎหมายที่กรุงเทพมหานครถือปฏิบัติ ดังนั้นความเห็นเกี่ยวกับข้อเท็จจริงว่าหน่วยงานอื่นดำเนินการสืบสวนสอบสวนย่อมแตกต่างกันได้ ซึ่งสามารถนำมาประกอบการพิจารณา แต่อย่างไรก็ตามไม่สามารถนำมาถือเป็นแนวทางการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยซึ่งเป็นกฎหมายคนละฉบับกัน

ที่ประชุมจึงมีมติว่า คำร้องทุกข์ของ นาง พังไม้ขึ้น ให้ยกคำร้องทุกข์
ทั้งนี้ให้นาเรียน ก.ก.เพื่อทราบ
2.5 นาง ร้องทุกข์กรณีไม่ได้รับความเป็นธรรมเกี่ยวกับการเลื่อน
ขึ้นเงินเดือน

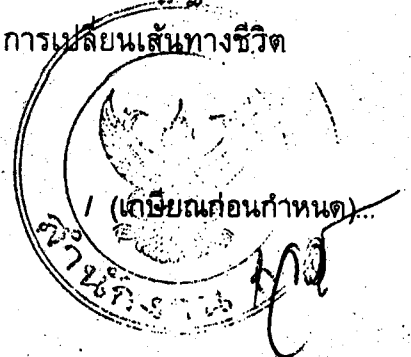
นาง

ได้มีหนังสือลงวันที่

ถึงประธานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ร้องทุกข์คำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่
ลงวันที่ เรื่อง เลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่ลาออกจาก
ราชการตามโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิตเกษียณก่อนกำหนด (เพิ่มเติม) ว่ากรุงเทพมหานครมิได้ใช้
ดุลยพินิจในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามความเป็นจริง ใช้ดุลยพินิจไม่เป็นธรรม
ขาดดุลยพินิจในการกลั่นกรองเหตุผลกระทำการโดยมิชอบด้วยกฎหมาย สรุปได้ 3 กรณี ดังนี้

1. กรุงเทพมหานครมิได้ใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของ
นาง ให้ถูกต้องตามความเป็นจริง ใช้ดุลยพินิจไม่เป็นธรรมและไม่แสดงความรับผิดชอบ
เป็นการทำร้ายจิตใจและเป็นการริดรอนคุณค่าของการเป็นมนุษย์ของ นาง
2. สำนักงานเขต มิได้ใช้ดุลยพินิจในการสรุปผลการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน
โดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาที่ล่วงเลยผ่านมานานหลายปีแล้ว
3. ดุลยพินิจของคณะกรรมการทบทวนไม่เป็นธรรมเพราะเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา
ของกรุงเทพมหานคร ขาดดุลยพินิจในการกลั่นกรองเหตุผลเพราะไม่ได้พิจารณาจากหลักฐานการปฏิบัติ
หน้าที่ราชการของ นาง ครบถ้วน และกระทำการโดยมิชอบด้วยกฎหมายโดยบิดเบือน
เอกสารผลประเมินให้ได้น้อยไปจากเกณฑ์ 1 ขึ้นไป 1 คะแนน

ความเห็นของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบการและการอุทธรณ์
ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าเรื่องนี้มีผลสืบเนื่องมาจาก นาง ได้ร้องทุกข์คำสั่งกรุงเทพมหานคร
ที่ ลงวันที่ เรื่องเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่ลาออก
จากราชการตามโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิตเกษียณก่อนกำหนดครั้งขึ้นต่อคณะกรรมการกฤษฎีกาและ
ได้โอนไปเป็นคดีของศาลปกครองหลังจากได้ลาออกจากราชการตามโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต



(เกษียณก่อนกำหนด) โดยปลัดกรุงเทพมหานครได้อนุญาตให้ลาออกตั้งแต่วันที่ _____ และ
ศาลได้มีคำพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งกรุงเทพมหานครที่ _____ ลงวันที่ _____
โดยมีข้อสังเกตว่า ผู้ถูกฟ้องคดีควรกำกับ ดูแลเพื่อให้มีการทบทวนการพิจารณาและมีคำสั่งเลื่อนชั้น
เงินเดือนผู้ฟ้องคดีในปิงบประมาณ ให้เป็นไปตามระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องเพื่อความเป็นธรรม
แก่ผู้ฟ้องคดี ซึ่งกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการตามคำพิพากษา และได้มีคำสั่งที่ _____ ลงวันที่ _____
เลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ลาออกจากราชการตาม
โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิตเกษียณก่อนกำหนด (เพิ่มเติม) โดยปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้สั่งเลื่อนชั้น
เงินเดือนให้ นาง _____ ครึ่งขั้น ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ _____ ทำให้ นาง _____
เกิดความคับข้องใจ และยื่นหนังสือร้องทุกข์ลงวันที่ _____

เห็นได้ว่าขณะที่ นาง _____ ได้ยื่นหนังสือร้องทุกข์ลงวันที่ _____
นาง _____ ได้พ้นจากสถานะของการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครแล้ว
ปลัดกรุงเทพมหานครผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์จึงไม่ใช่ผู้บังคับบัญชาของ นาง _____ ที่จะ
ร่วมกันแก้ไขในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือแก้ไขความคับข้องใจระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา
ตามมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เห็นว่า
เหตุแห่งทุกข์หมดไป จึงมีมติไม่รับเรื่องร้องทุกข์ของ นาง _____ ไว้พิจารณา

2.6. นาย _____ อุทธรณ์คำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ

มูลกรณีเรื่องนี้เกิดขึ้นเนื่องจาก กรมการปกครองได้มีหนังสือ ลับ ที่ _____
ลงวันที่ _____ แจ้งกรุงเทพมหานครกรณีตรวจพบการกระทำทุจริตออกไปแจ้งย้ายที่อยู่ (ท.ร.6)
ของบุคคลชั่วคราวหรือบุคคลที่ไม่มีตัวตนในพื้นที่ _____ จำนวน 19 ราย ซึ่งจาก
การตรวจสอบพบว่าบุคคลดังกล่าวมีชื่อในทะเบียนบ้านและมีรายการทำบัตรประจำตัวประชาชนในเขต
กรุงเทพมหานคร

จากการตรวจสอบข้อมูลทะเบียนบัตรประจำตัวประชาชนพบว่ามีการทำบัตร
ประจำตัวประชาชนครั้งแรก จำนวน 3 ราย ได้แก่

(1) สำนักทะเบียนท้องถิ่นเขต _____ 2 ราย คือ นาย _____ และ

นาย _____

(2) สำนักงานเขต _____ 1 ราย คือ นาย _____

ปลัดกรุงเทพมหานครมีคำสั่งกรุงเทพมหานครที่ _____ ลงวันที่ _____

แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ผลการสอบสวนสรุปได้ว่า

กรณีการทำบัตรประจำตัวประชาชนราย นาย _____ และนาย _____

ที่สำนักงานเขต _____

ทำบัตรให้แก่ นาย _____

เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบกำหนดไม่มีเจตนาทุจริตในการ

และนาย _____

แต่อย่างไร ทั้งนี้เพราะการกระทำทุจริตได้เกิดขึ้นที่ _____



อำเภอ มาก่อน อีกทั้งผู้กระทำทุจริตได้แสดงหลักฐานเอกสารตามที่ระเบียบฯ กำหนดซึ่งเป็นเอกสารที่ออกโดยราชการ เป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่หลงเชื่อจึงอนุญาตให้ทำบัตรประจำตัวประชาชนได้ ประกอบกับ นาย พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้อนุญาตให้ทำบัตรประจำตัวประชาชน ได้ลาออกจากราชการแล้ว จึงเห็นควรให้ยุติเรื่อง

ส่วนกรณีทำบัตรประจำตัวประชาชนราย นาย' ที่สำนักงานเขต นาย' ยื่นขอมีบัตรกรณีครั้งแรกเกินกำหนด โดยแสดงหลักฐาน หนังสือรับรองการเกิดออกที่อำเภอ ทะเบียนบ้าน ใบแจ้งการย้ายที่อยู่ และมีบุคคลรับรอง 1 คน คือ นาย' ทั้งนี้ นาย' ให้การยืนยันว่าตนเองไม่เคยรู้จักสนิทสนมกับผู้ขอมีบัตรเลยเพียงแต่เคยพบกันที่สวนอาหารแล้วเพื่อนขอรับรองให้รับรองการทำบัตรให้โดยไม่ทราบว่าการรับรองดังกล่าวจะมีปัญหาตามมา ประกอบกับคณะกรรมการฯ ได้ตรวจสอบข้อมูลเพิ่มเติมพบว่า นาย' เคยให้การรับรองบุคคลลักษณะเดียวกันกับ นาย' ที่เขต ถึง 7 ราย พฤติกรรมดังกล่าว เป็นการไม่รักษาชื่อเสียงของตนและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย เห็นควรให้ดำเนินการทางวินัยต่อไป

ปลัดกรุงเทพมหานครได้มีคำสั่งกรุงเทพมหานครที่ ลงวันที่ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผลการสอบสวนปรากฏว่า คณะกรรมการสอบสวนได้แจ้ง และอธิบายข้อกล่าวหาให้ นาย' ทราบ โดย นาย' ให้การรับสารภาพว่าได้กระทำการตามที่ถูกกล่าวหา คณะกรรมการสอบสวนได้แจ้งให้ นาย' ทราบว่าตามที่ถูกกล่าวหาเป็นความผิดวินัยฐานไม่รักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วตามมาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 นาย' ยังคงให้การรับสารภาพและยืนยันตามที่ให้การไว้ต่อคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงเมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2545 และขอให้การเพิ่มเติมว่า ตอนที่ติดต่อกับนาย' ทราบว่านาย' เคยเป็นลูกจ้าง

แต่ขณะนี้ได้ออกจากราชการแล้ว ส่วน ชื่อตัว ชื่อสกุล ไม่แน่ใจและตั้งแต่รับรองการทำบัตรประจำตัวประชาชนให้ นาย' ครั้งแรก ยังไม่ได้ตัดสินใจ มาตัดสินใจ ตอนที่ นาง' ลูกจ้างประจำ

มาร้องขอ นาย' รู้จัก นาง' มาประมาณ 12 - 13 ปี เนื่องจาก นาย' เป็นเพื่อนกับสามีของ นาง' ซึ่งทำงานอยู่ที่เดียวกันจึงสนิทสนมกับครอบครัวของ นาง' สาเหตุที่ นาง' ขอให้รับรองการทำบัตรให้ นาย' นั้น นาย' ไม่ทราบรายละเอียดมากนัก แต่ที่ตัดสินใจทำเพราะเห็นแก่บุญคุณของ นาง'



ช่วยเหลือด้านการเงินประมาณ 10 กว่าครั้ง ๆ ละ 500 - 1,000 บาท โดยไม่คิดดอกเบี้ย ครั้งล่าสุด นาย ยืมเงินประมาณ 6,000 บาท เพื่อนำไปชำระค่าเล่าเรียนให้บุตรซึ่งปัจจุบันยังไม่ได้ใช้คืนและ นาง ก็ไม่ค่อยใส่ใจทวงถาม นาง ได้ขอร้องให้รับรองการ

ทำบัตร นอกจาก นาย แล้วมีรายอื่นอีกรวมเป็น 7 ราย และการที่ นาง ให้รับรองการทำบัตรให้คนอื่นนั้นไม่ได้คิดอะไร เพราะนาง มีบุญคุณ แต่ นาย

เคยถามว่า จะมีความผิดหรือไม่ นาง ตอบว่าไม่เป็นไร นอกจากรับรองการทำบัตรที่เขต 7 ราย แล้วก็มีการแจ้งย้ายเข้า ซึ่งนาง นำใบแจ้งย้าย

มาให้และบอกให้ย้ายเข้าบ้านน้องภริยาของ นาย เนื่องจากน้องภริยาเป็นเจ้าบ้าน ประมาณ 2 - 3 ราย การรับรองทำบัตรประจำตัวประชาชนที่เขตราษฎร์บูรณะ ทั้ง 7 ราย จะทำทั้งสิ้น 7 ครั้ง ๆ ละ 1 ราย แต่ละรายห่างกันประมาณ 15 - 20 วัน การรับรองทุกครั้ง นาง

เป็นผู้ขอรับรองและจะไปด้วยทุกครั้ง การไปติดต่อรับรองที่เขต ในครั้งแรก ๆ ได้ไปพบกับ นาง ก่อน นาง จะโทรศัพท์ไปยังอีกบุคคลหนึ่งสงสัยว่า

จะเป็น นาย และได้มีการให้สัญญาณมือกันแล้วบอกให้ นาย ไปพบ นาย เมื่อไปพบนาย จะถามว่าคุณรับรองใช่หรือไม่ แล้วจึงให้

เซ็นรับรองโดยไม่สอบถามว่า รู้จักกับผู้มีบัตรหรือไม่ เมื่อเซ็นรับรองแล้วก็ให้กลับ นาย

เคยถาม นาย ว่าการรับรองจะมีความผิดอย่างไรหรือไม่ นาย

ตอบว่า ไม่มีปัญหาอะไรจะจัดการเอง ในครั้งหลัง ๆ ไม่ได้ไปพบ นาง ตรงไปพบกับ นาย เลย การรับรองก็กระทำเช่นเดียวกับครั้งแรก ๆ

ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน พิจารณาแล้วเห็นว่า คณะกรรมการสอบสวน เห็นว่า นาย ได้ให้การรับสารภาพว่า ได้ให้การรับรองบุคคลในการทำบัตรประจำตัว

ประชาชนที่สำนักงานเขต ราย นาย และบุคคลอื่นรวม 7 ราย ทั้งที่ไม่เคยรู้จักกับผู้มีบัตรเลย ตามที่ถูกกล่าวหาจริง สาเหตุที่รับรองเนื่องจาก นาง ได้ร้องขอให้

รับรอง จึงตัดสินใจรับรองเพราะเห็นแก่บุญคุณของ นาง ที่เคยให้การช่วยเหลือด้านการเงิน แก่ นาย ประมาณ 10 ครั้ง ครั้งละเป็นจำนวนเงิน 500 - 1,000 บาท โดยไม่คิด

ดอกเบี้ยครั้งล่าสุดให้ นาย ประมาณ 6,000 บาท เพื่อนำไปชำระค่าเล่าเรียนให้บุตร ซึ่งปัจจุบันยังไม่ได้ใช้คืน และ นาง ก็ไม่ค่อยใส่ใจทวงถามเท่าที่ควร แม้ นาง

จะให้ถ้อยคำปฏิเสธว่าไม่เคยร้องขอให้ นาย รับรองในการทำบัตรประชาชน และไม่เคยทำธุรกรรมด้านทะเบียนกับ นาย แต่ก็ให้การยอมรับว่าให้ นาย

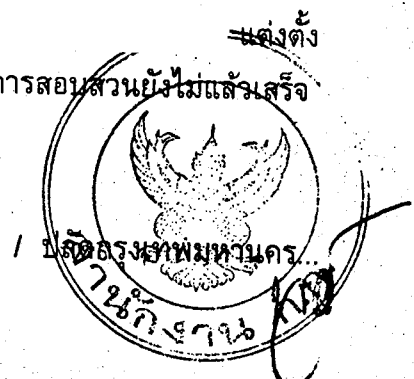
ยืมเงินไปจริง และยังไม่ใช้คืน ซึ่ง นาง ก็มีได้จิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับคำให้การของ

นาย ประกอบกับ นาง ซึ่งเคยเป็นผู้บังคับบัญชาของ นาย

และรู้จักกับ นาง ก็ให้การว่า นาย ได้รับความช่วยเหลือ



ด้านการเงินจาก นาง อยู่บ่อย ๆ จึงเชื่อได้ว่า นาย ได้รับความช่วยเหลือ
ด้านการเงินจาก นาง จริง ซึ่งหาก นาง มาขอร้องให้รับรองบุคคลใน
การทำบัตรประจำตัวประชาชน น่าเชื่อว่า นาย จะยอมทำตาม นาง
ร้องขอเพราะเห็นแก่บุญคุณของ นาง ซึ่ง นาย เคยถามว่า จะมีความผิด
หรือไม่ นาง ตอบว่าไม่เป็นไร อีกทั้ง นาย ยังให้การว่า
นาย เป็นผู้รับรองการทำบัตรประชาชน ซึ่ง นาย ทราบดี เนื่องจาก
เป็นผู้อนุมัติในการทำบัตรประชาชนดังกล่าว การกระทำของ นาย เป็นความผิดวินัย
ตามมาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ฐานไม่รักษาชื่อเสียงของตน
และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสียโดยกระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่า
เป็นผู้ประพฤติชั่ว อย่างไรก็ตาม นาง ซึ่งเคยเป็นผู้บังคับบัญชาของ นาย
ได้ให้การว่า นาย ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบ
เป็นคนมีนิสัยใจคอเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีมนุษยสัมพันธ์ดี ประกอบกับทาง การสอบสวนไม่ปรากฏว่า นาย
ได้รับทรัพย์สินเงินทองหรือผลประโยชน์อย่างใด ๆ จากการกระทำความผิดที่กระทำไปน่าเชื่อว่า
การที่ นาย กระทำการดังกล่าวเพราะเห็นแก่บุญคุณของ นาง
ที่มากร้องขอให้รับรอง จึงเห็นควรลงโทษลดขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น
ความเห็นของกองการเจ้าหน้าที่ พิจารณาแล้วเห็นว่า จากการสอบสวน
นาย ยอมรับว่าเป็นผู้รับรองบุคคลในการขอมีบัตรประจำตัวประชาชนที่สำนักงานเขต
..... ราย นาย และบุคคลอื่นรวม 7 รายจริง ทั้งที่ไม่รู้จักกับผู้อยู่ขอมีบัตรเลย โดยอ้างว่า
เหตุที่รับรองบุคคลในการขอมีบัตรดังกล่าว เนื่องจากการร้องขอจากเพื่อนชื่อนาย และ นาง
จึงได้รับรองให้เพราะเกรงใจเพื่อนและเห็นแก่บุญคุณที่ นาง เคยช่วยเหลือ
ด้านการเงินหลายครั้งโดยไม่คิดดอกเบี้ย ซึ่งข้ออ้างดังกล่าวไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะรับฟังได้ เนื่องจากเป็น
เรื่องส่วนตัวและ นาย รับราชการมานานพอสมควร ย่อมรู้ว่าอะไรควรอะไรไม่ควร ประกอบ
กับการรับรองบุคคลเพื่อขอมีบัตรประจำตัวประชาชนให้กับบุคคลที่ไม่มีสิทธิ ย่อมมีผลกระทบต่อความมั่นคง
ของชาติ พฤติการณ์ของ นาย เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานกระทำการอันได้ชื่อว่า
เป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 98 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. 2535 ซึ่งกรณีกระทำผิดทำนองเดียวกันนี้ยังไม่มีการตีเทียบเคียง แต่ตามพฤติการณ์ นาย
รับรองบุคคลในการขอมีบัตรให้กับผู้ไม่มีสิทธิหลายครั้งสมควรลงโทษไล่ออกจากราชการ
อนึ่ง สำหรับบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดทำบัตรประจำตัวประชาชน
ดังกล่าวซึ่งได้แก่ นาย นาง และ นาง
ปลัดกรุงเทพมหานครได้มีคำสั่งกรุงเทพมหานครที่
คณะกรรมการสอบสวนแล้วแยกไปเป็นอีกสำนวนหนึ่ง ขณะนี้อยู่ระหว่างการสอบสวนยังไม่แล้วเสร็จ



ปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณาแล้วเห็นชอบกับความเห็นของกองการเจ้าหน้าที่
จึงให้นำเรื่อง นาย เสนอ อ.ก.ก.สำนักปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณา

ความเห็นของ อ.ก.ก. สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ 3/2548
เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2548 เห็นว่า นาย มีพฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง
ฐานกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงตามมาตรา 98 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 สมควรมีมติให้ลงโทษไล่นาย ออกจากราชการ
นาย รับทราบคำสั่งลงโทษเมื่อวันที่ และ

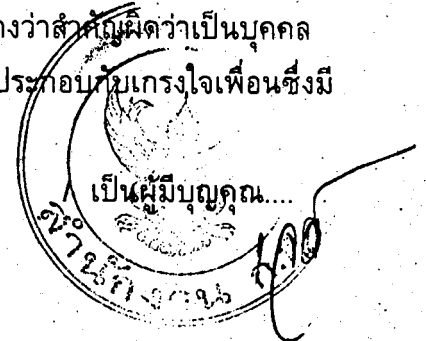
ได้มีหนังสือลงวันที่ ถึงประธาน ก.ก. อุทธรณ์คำสั่งลงโทษดังกล่าว สรุปได้ว่าคำสั่ง
ลงโทษไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรม โดยเห็นว่าการรับรองบุคคลในการขอมีบัตรประจำตัว
ประชาชน นาย มิได้มีเจตนาทุจริตแสวงหาประโยชน์แต่ได้รับรองไปตามหลักฐานที่
ปรากฏโดยสำคัญผิดว่าเป็นบุคคลเดียวกับรายชื่อที่อยู่ในทะเบียนบ้านที่นำมาแสดง การกระทำของตน
เกิดจากความประมาท ถือเป็นเหตุควรลดโทษ

ทั้งนี้ นาย มีความประสงค์ขอแถลงการณ์ด้วยวาจา ซึ่งตามข้อ 12
วรรคสอง แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ 16 (พ.ศ.2540) กำหนดว่า ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ขอแถลงการณ์ด้วยวาจา
หาก อ.ก.พ. พิจารณาเห็นว่า การแถลงการณ์ด้วยวาจาไม่จำเป็นแก่การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์จะให้
งดการแถลงการณ์ด้วยวาจาก็ได้ และข้อ 12 วรรคสาม แห่งกฎ ก.พ. ดังกล่าวได้กำหนดให้แจ้งให้
ผู้ดำรงตำแหน่งที่สั่งลงโทษหรือเพิ่มโทษทราบด้วยว่า ถ้าประสงค์จะแถลงแก้ก็ให้มาแถลงหรือมอบหมาย
เป็นหนังสือให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้องเป็นผู้แทนมาแถลงแก้ด้วยวาจาต่อที่ประชุมครั้งนั้นได้ ซึ่งในกรณีนี้
สำนักงาน ก.ก.ได้กำหนดให้วันที่ 24 พฤษภาคม 2549 เป็นวันประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย
ระเบียบการและการอุทธรณ์ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามกฎ ก.พ.ดังกล่าวจึงได้มีหนังสือให้ นาย
และปลัดกรุงเทพมหานครมาแถลงการณ์และแถลงแก้ด้วยแล้ว

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบการและการอุทธรณ์พิจารณาเห็นว่า
ในชั้นสอบสวน นาย ให้การรับสารภาพ การแถลงการณ์ด้วยวาจาจึงไม่จำเป็นแก่การ
พิจารณาวินิจฉัย จึงให้การแถลงการณ์และในการนี้ปลัดกรุงเทพมหานครมิได้มาแถลงแก้หรือมอบหมาย
ให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้องเป็นผู้แทนมาแถลงแก้แต่อย่างใด

ความเห็นของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบการและการอุทธรณ์
พิจารณาเห็นว่า การที่ นาย ได้ให้การรับรอง นาย ในการขอมีบัตรประจำตัว
ประชาชนทั้งที่ไม่เคยรู้จักกับ นาย เลย จนเป็นเหตุให้พนักงานเจ้าหน้าที่อนุมัติให้ นาย

ทำบัตรประจำตัวประชาชนเป็นการผิดวินัยของบุคคลซึ่งรับราชการมานานถึง 12 ปี น่าจะทราบ
ได้ว่าการกระทำความผิดดังกล่าวสมควรกระทำหรือไม่ แม้ นาย จะอ้างว่าสำคัญผิดว่าเป็นบุคคล
เดียวกับรายชื่อที่อยู่ในทะเบียนบ้านที่นำมาแสดง และเกิดจากความประมาทประกอบกับเกรงใจเพื่อนซึ่งมี



เป็นผู้มีบุญคุณเคยให้ความช่วยเหลือด้านการเงินก็ไม่อาจรับฟังได้ ทั้งนี้ถ้าเกิดจากความประมาท
นาย คงไม่รับรองบุคคลในการขอบัตรประจำตัวประชาชนอีก 6 ราย ทั้งที่ไม่เคย
รู้จักกับผู้ขอมีบัตรเลย แม้ข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่า มีการรับทรัพย์สินเงินทองหรือผลประโยชน์อย่างใด
แต่การรับรองบุคคลเพื่อขอมีบัตรประจำตัวประชาชนให้กับบุคคลที่ไม่มีสิทธิย่อมมีผลกระทบต่อความ
มั่นคงของชาติพฤติการณ์เป็นการประพฤติด้อย่างร้ายแรงตามมาตรา 98 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 การลงโทษได้ นาย ออกจากราชการ
เหมาะสมแล้ว อุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น จึงมีมติให้ยกอุทธรณ์ของ นาย

ทั้งนี้ ให้สำเนาเรียน ก.ก. เพื่อทราบและรายงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยใน
ฐานะผู้ใช้อำนาจของนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการ ตามมาตรา 126 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ประกอบกฎ ก.พ. ฉบับที่ 16 (พ.ศ. 2540) ข้อ 18 วรรคหนึ่ง ต่อไป

มติ ก.ก. รับทราบ

เรื่องที่ 3

ลับ



**เรื่องที่ 3 รายงานการดำเนินการแทน ก.ก. ของหน่วยงาน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา
อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการกำหนด
ตำแหน่งอัตราเงินเดือนและการสอบ**

ด้วย ก.ก. มีมติในการประชุมครั้งที่ 10/2535 เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2535 ให้สำนักงาน ก.ก.
นำมติ อ.ก.ก.วิสามัญในฐานะทำการแทน ก.ก. เสนอ ก.ก. เพื่อทราบทุกเรื่อง

สำนักงาน ก.ก. จึงขอรายงานผลการดำเนินการแทน ก.ก. ของหน่วยงาน อ.ก.ก.วิสามัญ
เกี่ยวกับการศึกษา อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง
อัตราเงินเดือนและการสอบ เพื่อโปรดทราบ ดังนี้

1. สำนักงาน ก.ก. ได้พิจารณาดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1.1 อนุมัติแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม
ในสังกัดสำนักอนามัย จำนวน 5 ราย ดังนี้

1.1.1 นางอรนุช วุฒิกรณารักษ์ ตำแหน่งพยาบาลเทคนิค 6
ศูนย์บริการสาธารณสุข 13 ไมตรีวานิช ให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 5 (ตำแหน่งเลขที่ ศบส.(36) 4)
ศูนย์บริการสาธารณสุข 36 บุคคโล

1.1.2 นางบุปผา กาลพัฒน์ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข 6
ศูนย์บริการสาธารณสุขสาขาเมฆสุวรรณ ศูนย์บริการสาธารณสุข 42 ถนนทองลิมา ให้ดำรงตำแหน่ง
พยาบาลวิชาชีพ 5 (ตำแหน่งเลขที่ ศบส. (65) 11) ศูนย์บริการสาธารณสุข 65 รักษาสุข บางบอน

1.1.3 นางสาวเกษม เอี่ยมขำ ตำแหน่งพยาบาลเทคนิค 6 ศูนย์บริการสาธารณสุข
สาขาบางป่าหรุ ศูนย์บริการสาธารณสุข 31 เอ็ม - จิตร ทั้งสุบุตร ให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 5
(ตำแหน่งเลขที่ ศบส. (19) 10) ศูนย์บริการสาธารณสุข 19 วงศ์สว่าง

1.1.4 นางพรทิพย์ จิตรบำรุง ตำแหน่งพยาบาลเทคนิค 6 ศูนย์บริการสาธารณสุข 50
บึงกุ่ม ให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 5 (ตำแหน่งเลขที่ ศบส. (35) 7) ศูนย์บริการสาธารณสุข 35 หัวหมาก

1.1.5 นางกาญจนา สติติรัตน์ ตำแหน่งพยาบาลเทคนิค 6 ศูนย์บริการสาธารณสุข
สาขาดลาดบางบอน ศูนย์บริการสาธารณสุข 53 หุ่นสองห้อง ให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 5
(ตำแหน่งเลขที่ ศบส. (21) 14) ศูนย์บริการสาธารณสุข 21 วัดธาตุทอง

1.2 รายงานผลการคัดเลือกประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
(ประธาน ก.ถ.) ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้ดำเนินการคัดเลือกประธาน ก.ถ. ตามพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ผลการคัดเลือกปรากฏว่า นายประยูร พรหมพันธุ์
เป็นผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นประธาน ก.ถ.



2. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา มีมติในการประชุมครั้งที่ 4/2549 เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2549 ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ไม่อนุมัติให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สายงานบริหารในสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รับเงินเดือนในระดับ 8 ผ่านการประเมินผลงานทางวิชาการ เพื่อกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รับเงินเดือนในระดับ 9 จำนวน 3 ราย ดังนี้

2.1.1 นางรุศิรดา แก้วอุดม

โรงเรียนวัดเทพศิลา

(สิงหประสิทธิ์วิทยา)

สำนักงานเขตบางกะปิ

2.1.2 นางกาญจนา สังคะนอง

โรงเรียนวัดเลา

(คณะศิษย์เทพศิรินทร์อุทิศ)

สำนักงานเขตบางขุนเทียน

2.1.3 นางจินตนา ศรีทา

โรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา

สำนักงานเขตบางขุนเทียน

2.2 ไม่อนุมัติให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งอาจารย์ 2 สายงานการสอน สาขาต่าง ๆ ผ่านการประเมินผลงานทางวิชาการ เพื่อกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 จำนวน 40 ราย ดังนี้

2.2.1 สาขาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จำนวน 6 ราย

- น.ส. เรืองรำไพ กิจสุดแสง

โรงเรียนอำนวยการกนกศิริอนุสรณ์

สำนักงานเขตบางนา

- นางปิ่นหยก โพธิ์ปรีสุทธิ์

โรงเรียนวัดกระทุ่มเสือปลา

สำนักงานเขตประเวศ

- น.ส.ผ่องฉวี หิรัญชาติ

โรงเรียนสามเสนนอก

สำนักงานเขตดินแดง

- นางฉลวย ศาสตราภรณ์

โรงเรียนสามเสนนอก

สำนักงานเขตดินแดง

- น.ส.พรธพร สินอนันต์

โรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม

สำนักงานเขตภาษีเจริญ

- นางสมฤดี ปิ่นแก้ว

โรงเรียนวัดลาดพร้าว

สำนักงานเขตลาดพร้าว



2.2.2 สาขาภาษาไทย จำนวน 4 ราย

- นางยุวณิษฐ์ นนทรีย์
- นางมณี แพบัญประเสริฐ
- นางอัจฉราพร เทียงงามดี
- นางอรุณณี จิตรชื่น

โรงเรียนสุเหร่าคลองหนึ่ง
สำนักงานเขตคลองสามวา
โรงเรียนวัดสังฆราชา
สำนักงานเขตลาดกระบัง
โรงเรียนเคหะชุมชนลาดกระบัง
สำนักงานเขตลาดกระบัง
โรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม
สำนักงานเขตภาษีเจริญ

2.2.3 สาขาภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) จำนวน 6 ราย

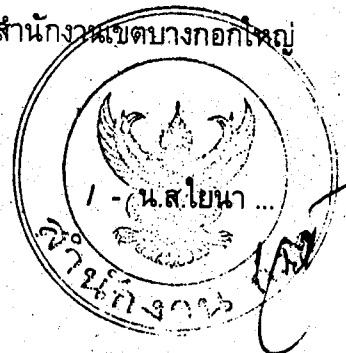
- นางนันทนา จริยรักษ์วรกุล
- นางอรพรรณ สังขิย์มพันธ์
- นางสุไลดา สิทธิภรณ์
- นางสุดจิต ธาราพัฒน์
- น.ส.สุภาวดี พวงศิริ
- น.ส.นันทา โชติช่วง

โรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา
สำนักงานเขตตลิ่งชัน
โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์
สำนักงานเขตบางเขน
โรงเรียนเคหะทุ่งสองห้องวิทยา 1
สำนักงานเขตหลักสี่
โรงเรียนวัดเทพธิดา
สำนักงานเขตบางกะปิ
โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง
สำนักงานเขตบางแค
โรงเรียนมีนบุรี
สำนักงานเขตมีนบุรี

2.2.4 สาขาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จำนวน 9 ราย

- นางสุรัชณี จงวงศ์สุข
- นางขวัญหทัย คำประกอบ
- นางภัทราวรรณ กาญจนพานิช
- นางบุญศิริ ธรรมรักษ์

โรงเรียนวัดลานบุญ
สำนักงานเขตลาดกระบัง
โรงเรียนวัดสุทธาโกชน
สำนักงานเขตลาดกระบัง
โรงเรียนวัดสุทธาโกชน
สำนักงานเขตลาดกระบัง
โรงเรียนวัดราชสิทธิาราม
สำนักงานเขตบางกอกใหญ่



- น.ส.โยนา ลามัน โรงเรียนราษฎร์บูรณะ
สำนักงานเขตทุ่งครุ
- นางอรอนงค์ แสนเรือง โรงเรียนราษฎร์บูรณะ
สำนักงานเขตทุ่งครุ
- น.ส.วรรณา บุญนิม โรงเรียนมีนบุรี
สำนักงานเขตมีนบุรี
- น.ส.สุดใจ อึ้งรักษา โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภช
สำนักงานเขตจตุจักร
- นางพัฒนา คันธิยงค์ โรงเรียนวัดทองสุทธาราม
สำนักงานเขตบางซื่อ

2.2.5 สาขาสุขศึกษาและพลศึกษา จำนวน 5 ราย

- นายนิรนาม อากาศโชติ โรงเรียนคลองบางพรหม
สำนักงานเขตทวีวัฒนา
- นายชัยพร นิ่มนวล โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย
สำนักงานเขตสายไหม
- นายจำรัส สืบศรี โรงเรียนสุเหร่าสามวา
สำนักงานเขตคลองสามวา
- นายชัยรัตน์ นาราภิรมย์ โรงเรียนบางไผ่
(บ้านนายพันแก้วขาว)
สำนักงานเขตบางแค
- น.ส.เพชร สายสาระ โรงเรียนมัธยมบ้านบางกะปิ
สำนักงานเขตบางกะปิ

2.2.6 สาขาศิลปะศึกษาและทัศนศิลป์ จำนวน 5 ราย

- นางนิรมล ภูสุรัตน์ โรงเรียนนิมพลี
สำนักงานเขตตลิ่งชัน
- นายวินัย คุ่มผิวดำ โรงเรียนวัดนินสุทธาราม
สำนักงานเขตบางบอน
- นางกาญจนา อ่วมน้อย โรงเรียนวัดจักรแก้วจงกลณี
สำนักงานเขตบางพลัด
- ว่าที่ ร.ต.อำพล ตันศิริ โรงเรียนวัดบางพลัด
สำนักงานเขตบางพลัด
- นางกาญจนา วิจิตรโชติ โรงเรียนมีนบุรี
สำนักงานเขตมีนบุรี



2.2.7 สาขาคณตรีและนาฏศิลป์ จำนวน 6 ราย

- | | |
|----------------------------|---|
| - นายประยงค์ หินซุย | โรงเรียนวัดนวลจันทร์
สำนักงานเขตป้อมปราบ |
| - นางณัฐภัสสร รุ่งเรืองศรี | โรงเรียนวิจิตรวิทยา
สำนักงานเขตวัฒนา |
| - นางสุกฤทัย สุเสวี | โรงเรียนคลองห้วยทราย
สำนักงานเขตบางขุนเทียน |
| - นางนุชนารถ เสนา | โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์
สำนักงานเขตบางเขน |
| - น.ส.วัลภา สุขเกษม | โรงเรียนวัดช้างเหล็ก
สำนักงานเขตตลิ่งชัน |
| - นายณรงค์ศักดิ์ อมาตยพงศ์ | โรงเรียนสุวิทย์เสรีอนุสรณ์
สำนักงานเขตประเวศ |

2.2.8 สาขาการงานอาชีพและเทคโนโลยี จำนวน 5 ราย

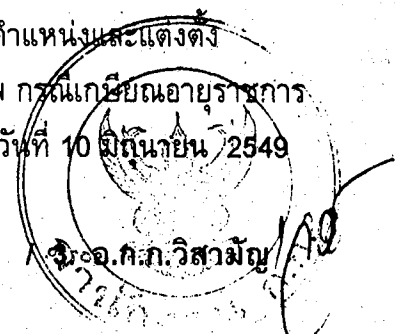
- | | |
|--------------------------|--|
| - นางทิพย์วัลย์ ชัยนเรศ | โรงเรียนบางขัน
สำนักงานเขตคลองสามวา |
| - น.ส.วนิดา มาลาวงษ์ | โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย
สำนักงานเขตสายไหม |
| - น.ส.ลัดดา ขจีสวัสดิการ | โรงเรียนมีนบุรี
สำนักงานเขตมีนบุรี |
| - นางนพอนงค์ อินทชาติ | โรงเรียนรุ่งเรืองอุทัย
สำนักงานเขตบางนา |
| - นางสาวสมจิตร ฉิมจันทร์ | โรงเรียนชุมชนหมู่บ้านพัฒนา
สำนักงานเขตคลองเตย |

2.2.9 สาขาบรรณารักษศาสตร์ จำนวน 2 ราย

- | | |
|----------------------|---|
| - นางอังคณา แก้วใหญ่ | โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย
สำนักงานเขตสายไหม |
| - น.ส.อรพรรณ ตั้งดี | โรงเรียนอยู่เป็นสุขอนุสรณ์
สำนักงานเขตประเวศ |

2.3 ไม่อนุมัติให้นายวิจิตร เตมียาเวทย์ ตำแหน่งอาจารย์ 3 รับเงินเดือนในระดับ 8
โรงเรียนวัดช่องนนทรี สำนักงานเขตยานนาวา ได้รับเงินเดือนในระดับ 9

2.4 อนุมัติขยายเวลาในการส่งคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง
ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สายงานบริหารในสถานศึกษา เกณฑ์คุณภาพ การเกษียณอายุราชการ
จากที่ต้องส่งถึงสำนักงาน ก.ก. ภายในวันที่ 15 พฤษภาคม 2549 เป็นภายในวันที่ 10 มิถุนายน 2549



3. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ มีมติในการประชุมครั้งที่ 5/2549 เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2549 ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

3.1 อนุมัติให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผ่านการประเมินผลงานทางวิชาการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น จำนวน 3 สายงาน ดังนี้

3.1.1 สายงานวิชาการรังสีการแพทย์

- อนุมัติให้ นางสุภัทสรณ์ งามอมรภีรัตน์ ตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ 7 วช. ให้ดำรงตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ 8 วช. (ด้านบริการทางวิชาการ) ภาควิชารังสีวิทยา วิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล สำนักงานการแพทย์

3.1.2 สายงานการพยาบาลวิชาชีพ

- อนุมัติให้ นางสาวสมมาศ รังคะภูติ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 7 วช. ให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 8 วช. (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ศูนย์บริการสาธารณสุข 3 บางซื่อ สำนักงานมัย

3.1.3 สายงานนิติการ

- อนุมัติให้ นายธรรมรัตน์ มุกมีคำ ตำแหน่งนิติกร 7 ว ให้ดำรงตำแหน่งนิติกร 8 ว กลุ่มงานกฎหมายทั่วไป สำนักงานกฎหมายและคดี สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

3.2 อนุมัติผ่อนผันให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ใช้ใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมประเภทภาคีวิศวกร ในการขอประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น จำนวน 3 ราย ดังนี้

3.2.1 นายจาตุรงค์ บุญสิน ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า 6 ว ด้านออกแบบและคำนวณ (ตำแหน่งเลขที่ กรฝ.15) กลุ่มงานวิศวกรรม กองโรงงานกำจัดมูลฝอย สำนักสิ่งแวดล้อม ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า 7 วช. (ด้านควบคุมการสร้าง)

3.2.2 นายวุฒิเลิศ มณีโรจน์ ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า 6 ว ด้านควบคุมการก่อสร้าง (ตำแหน่งเลขที่ กรฝ.16) กลุ่มงานวิศวกรรม กองโรงงานกำจัดมูลฝอย สำนักสิ่งแวดล้อม ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า 7 วช. (ด้านควบคุมการสร้าง)

3.2.3 นายไชยา โชติวรรณภณิก ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า 7 วช. ด้านวางแผนและโครงการ (ตำแหน่งเลขที่ กพจ.5) กลุ่มงานระบบจราจรอัจฉริยะ กองพัฒนาระบบจราจร สำนักงานการจราจรและขนส่ง ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า 8 วช. (ด้านวางแผนและโครงการ)

3.3 ไม่อนุมัติผ่อนผันให้ นายโรจน์ ไตรวิทยาศิลป์ ตำแหน่งวิศวกรโยธา 5 (ตำแหน่งเลขที่ สอบ.129) กลุ่มงานวิศวกรรมทาง 2 สำนักงานออกแบบ สำนักการโยธา ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธา 6 ว (ด้านออกแบบและคำนวณ)



4. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งอัตราเงินเดือนและการสอบ มีมติ ในการประชุมครั้งที่ 8/2549 เมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม 2549 และครั้งที่ 9/2549 เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2549 ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ทิศทางหรือแนวโน้มการปรับเปลี่ยนระบบราชการภาครัฐ

ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. (นายมนตรี กาญจนะจิตรา) กล่าวถึงความคืบหน้าของ การเสนอร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ว่า ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการตาม ขั้นตอนของกฎหมาย กล่าวคือ อยู่ระหว่างการพิจารณาการตรวจร่างพระราชบัญญัติ ฯ จากคณะกรรมการ กฤษฎีกา ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ประเมินแล้วมีความเห็นว่า ระบบราชการปรับเปลี่ยนอย่างแน่นอนเพราะไม่ได้ เน้นเฉพาะเรื่องการเปลี่ยนการกำหนดระดับตำแหน่ง หรือ "ซี" เป็นระบบที่เรียกว่า "แท่ง" เท่านั้น แต่เป็น การเสนอหลักการหรือแนวทางเกี่ยวกับ Competency base และ Performance base ซึ่งเป็นที่ยอมรับใน สากล และมีการนำมาใช้ในภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ และภาคราชการในประเทศต่าง ๆ มานานพอสมควรแล้ว หากร่างพระราชบัญญัติ ฯ ฉบับดังกล่าวผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกฤษฎีกาแล้ว ต้องรอให้มี สภาผู้แทนราษฎรเพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ ฯ ต่อไป

4.2 การพิจารณาลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ข้าราชการที่สมัครสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูง จำนวน 4 สายงาน ดังนี้

4.2.1 ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 6 จำนวน 46 ราย

- มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 39 ราย
- มีลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 7 ราย

4.2.2 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 6 จำนวน 8 ราย

- มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 4 ราย
- มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แต่ไม่ครบ 1 ปี จำนวน 1 ราย
- มีลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 3 ราย

4.2.3 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 6 จำนวน 4 ราย

- มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานระบบงานคอมพิวเตอร์ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 4 ราย



4.2.4 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 6 จำนวน 29 ราย

- มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานวิเคราะห์งานบุคคล เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 7 ราย
- มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานวิเคราะห์งานบุคคล แต่ไม่ครบ 1 ปี จำนวน 1 ราย
- มีลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่เกี่ยวข้องกับงานวิเคราะห์งานบุคคล จำนวน 21 ราย

4.3 การพิจารณาลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของข้าราชการที่เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้นในระดับควม ตำแหน่งนายช่างโยธา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานช่างโยธา เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 2 ราย

- นายวิรุติ บางยิ้ม พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติเมื่อครั้งดำรง ตำแหน่งนายช่างสำรวจ
- นายณัฐภ รัชชัย พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติเมื่อครั้งดำรง ตำแหน่งนายช่างสำรวจ

4.4 อนุมัติเป็นหลักการโดยไม่ต้องนำเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการกำหนด ตำแหน่งอัตราเงินเดือนและการสอบ พิจารณางานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

4.4.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งในสายงานปฏิบัติการปกครอง สายงานช่วยงานปกครอง และสายงานประสานงานปกครอง ฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขต เกี่ยวข้อง กับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งในสายงานเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สายงาน พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และสายงานเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

4.4.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งในสายงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ เกี่ยวข้องกับลักษณะที่ปฏิบัติของตำแหน่งในสายงานระบบงานคอมพิวเตอร์

4.4.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งในสายงานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต ฝ่ายการลูกจ้าง กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวข้อง กับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งในสายงานวิเคราะห์งานบุคคล

4.4.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งในสายงานช่างสำรวจ นายช่างสำรวจ เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งในสายงานช่างโยธา นายช่างโยธา

โดยมีความเห็นเพิ่มเติมว่า สำนักงาน ก.ก. ควรทบทวนการจัดกลุ่มตำแหน่งเพื่อ ใช้ในการพิจารณาลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กรณีคัดเลือกและสอบคัดเลือก เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น ยกเว้นการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัย ความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เฉพาะตัวให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยพิจารณาจากลักษณะงาน



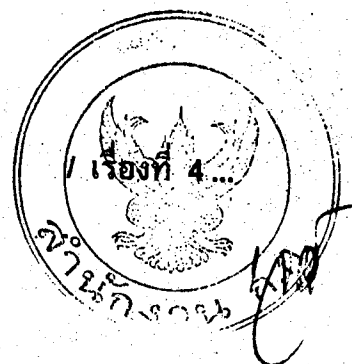
หรืองานในหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้การพิจารณางานที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการได้รวดเร็วขึ้น และเร่งรัดการพิจารณางานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยกำหนดระยะเวลาดำเนินการ ภายหลังการรับเรื่องไม่ควรเกิน 1 เดือน เว้นแต่มีปัญหาอุปสรรค ตลอดจนศึกษาความเหมาะสมในการ มอบอำนาจให้ อ.ก.ก.สามัญเป็นผู้พิจารณางานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

4.5 เห็นชอบการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| 1. ศาสตราจารย์ดิน ปรัชญพฤทธิ | ประธานกรรมการ |
| 2. รองปลัดกรุงเทพมหานคร
สั่งราชการสำนักงาน ก.ก. | กรรมการ |
| 3. นายปฐม มณีโรจน์ | กรรมการ |
| 4. นางสาวทัศนีย์ ดุลิตสฤทธิรัตน์
ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.ร. | กรรมการ |
| 5. นายนนทิกกร กาญจนะจิตรา
ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. | กรรมการ |
| 6. นายตฤพวงษ์ สาเขตร์
ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข | กรรมการ |
| 7. หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร | กรรมการ |
| 8. ผู้อำนวยการสำนักการคลัง | กรรมการ |
| 9. ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร | กรรมการ |
| 10. ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล | กรรมการ |
| 11. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | กรรมการ |
| 12. ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
สั่งราชการกองระบบงาน | กรรมการ |
| 13. ประธานกลุ่มสำนักงานเขตที่ 2
(นายสุรเกียรติ ลิ้มเจริญ) | กรรมการ |
| 14. ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. | กรรมการและเลขานุการ |

มติ ก.ก.

รับทราบ



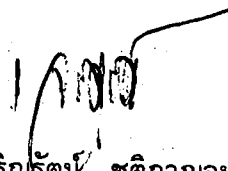
เรื่องที่ 4 การประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ 8/2549

ด้วยมติคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ในการประชุมครั้งที่ 1/2547 เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2547 ได้กำหนดวันประชุม ก.ก. ทุกวันจันทร์ที่สามของเดือน เวลา 14.00 น

ดังนั้น การประชุม ก.ก. ครั้งต่อไป เป็นการประชุมครั้งที่ 8/2549 กำหนดในวันจันทร์ที่ 17 กรกฎาคม 2549 เวลา 14.00 น.

มติ ก.ก. รับทราบ

เลิกประชุมเวลา 16.00 น.


(นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์)

หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

กรรมการและเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

**หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์
(ตำแหน่งประเภททั่วไป)
และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ
สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา**

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา	1
แนวทางการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภท วิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา (เอกสารหมายเลข 1)	3
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ สำหรับ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา (เอกสารหมายเลข 2)	4
หลักเกณฑ์การย้าย การโอน หรือการบรรจุกลับข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภท วิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา (เอกสารหมายเลข 3)	17
คุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข 4)	18
แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา	
1. การพิจารณานับระยะเวลาขึ้นดำรงตำแหน่ง	21
2. การนำเสนอผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี	22

สารบัญญากาศผนวก	หน้า
แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข 5)	25
บัญชีกำหนดตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้สำหรับการพิจารณาแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผลงาน (เอกสารหมายเลข 6)	43
แบบรายงานผลการประเมินบุคคล (เอกสารหมายเลข 7)	46
แบบแสดงการประเมินผลงาน (เอกสารหมายเลข 8)	48
แบบประเมินผลงาน (เอกสารหมายเลข 9)	50
บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกันของ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่ง ประเภทวิชาชีพเฉพาะ เพื่อใช้สำหรับการย้าย การโอน หรือ การบรรจุกลับเข้ารับราชการ (เอกสารหมายเลข 10)	51
บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกัน ของตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่ง ประเภทวิชาชีพเฉพาะ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการนับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรง ตำแหน่ง และการย้าย การโอน หรือการบรรจุกลับเข้ารับราชการ (เอกสารหมายเลข 11)	53
บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกันของ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่ง ประเภทวิชาชีพเฉพาะ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการนับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรง ตำแหน่ง (เอกสารหมายเลข 12)	59

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
ที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ
สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา

มอบให้อนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก.สามัญ) หรืออนุกรรมการสามัญ
ประจำสำนัก (อ.ก.ก.สำนัก) หรืออนุกรรมการสามัญประจำสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก.สำนัก-
ปลัดกรุงเทพมหานคร) และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตาม มาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภท
วิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 และระดับ 4 ดังนี้

1. ให้มีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมเพื่อส่งผลงานประเมินตามแนวทาง
การพิจารณาคัดเลือกบุคคลฯ (เอกสารหมายเลข 1)
2. ให้มีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการฯ (เอกสารหมายเลข 2)
3. การประเมินผลงานเพื่อการย้าย การโอน หรือการบรรจุกลับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์
และวิธีการฯ (เอกสารหมายเลข 3)
4. ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน (เอกสารหมายเลข 4)
5. เมื่อผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งฯ
แต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งที่ขอรับการประเมินได้ ทั้งนี้จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ ดังนี้

5.1 กรณีที่คณะกรรมการมีมติให้ผลงานที่เสนอ ผ่านการประเมิน โดยมิต้องมีการแก้ไขใด ๆ
ให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานที่ทำหน้าที่ประเมิน หรือกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
หรือสำนักงาน ก.ก. แล้วแต่กรณีได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบ
การพิจารณาได้ทันที หรือ

5.2 กรณีที่คณะกรรมการมีมติให้ผลงานที่เสนอ ผ่านการประเมิน โดยให้มีการแก้ไขเพิ่มเติม
ให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานที่ทำหน้าที่ประเมิน หรือกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
หรือสำนักงาน ก.ก. แล้วแต่กรณีได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบ
การพิจารณาได้ทันทีรวมกับระยะเวลาที่ผู้ขอประเมินนำผลงานไปแก้ไข

และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งต้องเป็นไป
ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร 0203/ว 255 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2524 และ
หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0711/ว 9 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2523 ด้วย

6. ให้ อ.ก.ก. สามัญ หรือ อ.ก.ก. สำนัก หรือ อ.ก.ก. สำนักปลัดกรุงเทพมหานครแล้วแต่กรณี มีอำนาจหน้าที่แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ดังนี้

6.1 อ.ก.ก. สามัญ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน กรณีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 8

6.2 อ.ก.ก. สำนัก แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน กรณีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 ลงมาในสำนัก

6.3 อ.ก.ก. สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน กรณีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 ลงมา ในสำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขต

7. หลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ก. กำหนดนี้ให้ใช้ตั้งแต่วันที่ 15 กรกฎาคม 2549 เป็นต้นไป

7.1 กรณีการประเมินบุคคลที่อยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงาน ให้คณะกรรมการ ฯ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเดิม (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538 และมติ ก.ก. ครั้งที่ 6/2547 เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2547) ต่อไปจนแล้วเสร็จ

7.2 กรณีการประเมินบุคคลที่อยู่ระหว่างการดำเนินการ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการ ที่รับผิดชอบในการประเมินผลงานก่อนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเดิม (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538) โดยให้คณะกรรมการประเมินผลงานซึ่งได้รับการแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลนี้เป็นผู้พิจารณาผลงาน

7.3 สำหรับผู้ที่อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำแบบรายการประกอบคำขอประเมินบุคคล และผลงานทางวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538 สามารถขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ลงมาตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเดิมได้ โดยให้ส่งเอกสารประกอบการพิจารณาไปยังหน่วยงานหรือส่วนราชการที่รับผิดชอบในการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลนี้ภายในวันที่ 30 กันยายน 2549 และให้คณะกรรมการประเมินผลงาน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลนี้เป็นผู้พิจารณาผลงาน

เอกสารหมายเลข 1

แนวทางการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับ
ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ
สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ดังนี้

1. ให้หัวหน้าหน่วยงานคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินสำหรับตำแหน่งระดับ 7 ลงมา
และสำหรับตำแหน่งระดับ 8 ให้หัวหน้าหน่วยงานเสนอปลัดกรุงเทพมหานครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับ
การประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน
1 ระดับ และให้มีการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ทั้งเปิดโอกาส
ให้มีการทักท้วงได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด

2. องค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือก ดังนี้

2.1 คุณสมบัติของบุคคล ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณวุฒิการศึกษา ประวัติการรับราชการ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่ขอเข้ารับการคัดเลือก

2.2 คุณลักษณะของบุคคล ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม การแก้ไข
ปัญหาและการตัดสินใจ ความประพฤติ ความสามารถในการสื่อความหมาย การพัฒนาตนเอง

2.3 รายละเอียดการเสนอผลงาน ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ผลการ-
ปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี ผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่
ตนเองปฏิบัติ ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน

(เอกสารหมายเลข 5)

2.4 เกณฑ์อื่น ๆ ตามที่หน่วยงานเห็นสมควรกำหนดเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาคัดเลือก

3. แนวทางดำเนินการคัดเลือก

3.1 หน่วยงานควรพิจารณากำหนดองค์ประกอบที่จะใช้ในการพิจารณาคัดเลือกไว้อย่างชัดเจน ซึ่งอาจ
แตกต่างไปจากองค์ประกอบที่กำหนดข้างต้นก็ได้ โดยเน้นผลงานหรือผลการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบหลัก

3.2 ดำเนินการให้ข้าราชการในสังกัดได้ทราบเป็นการล่วงหน้าตามที่เห็นสมควร

3.3 ในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานให้ผู้มีหน้าที่ในการคัดเลือก
พิจารณาคัดเลือกตามองค์ประกอบที่หน่วยงานนั้นได้กำหนดไว้

3.4 กรณีที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่ขอรับ
การคัดเลือกไม่ครบตามที่หลักเกณฑ์กำหนด ให้นำเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งอัตรา
เงินเดือนและการสอบ เป็นผู้พิจารณา

4. ให้ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกรวมทั้ง
ชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อ
ผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) โดยประกาศอย่างเปิดเผย เช่น ปัดประกาศ ลง Internet หรือ ลง Web-Site เป็นต้น
และกำหนดเวลาให้มีการทักท้วงได้ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา

การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ให้ดำเนินการ ดังนี้

1. พิจารณาจากคุณสมบัติของบุคคล
2. การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่
 - ความรับผิดชอบ
 - ความคิดริเริ่ม
 - การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ
 - ความประพฤติ
 - ความสามารถในการสื่อความหมาย
 - การพัฒนาตนเอง
 - คุณลักษณะอื่น ๆ (ตามความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง)

3. การประเมินผลงาน

3.1 ผลงานที่ส่งประเมิน

3.1.1 ผลงานที่ส่งประเมิน จะต้องประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างน้อย 1 เรื่อง และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานอย่างน้อย 1 เรื่อง ดังนี้

(1) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาซึ่งเป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้นแสดงถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหางาน หรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยให้เขียนเรียบเรียงเป็นระบบ รูปแบบ ที่ผู้ประเมินและผู้ที่จะนำไปใช้ประกอบการพัฒนางานอ่านแล้วเข้าใจ โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง ซึ่งรูปแบบการนำเสนอตามเอกสารแนบท้าย 2.1 ตัวอย่างที่ 1 และ

(2) ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้ง ควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และให้มีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งแล้วด้วย ซึ่งรูปแบบการนำเสนอตามเอกสารแนบท้าย 2.1 ตัวอย่างที่ 2

3.1.2 ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องเป็นไปตามรูปแบบการเสนอผลงานและอยู่ในเงื่อนไขตามเอกสารแนบท้าย 2.1 และ 2.2 และตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดเพิ่มเติม

3.1.3 ให้มีการเปิดเผยผลงานที่ผ่านการประเมินแล้วต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาหรือใช้อ้างอิงและป้องกันการลอกเลียนผลงาน เช่น นำลงใน Internet หรือลง Web-site เป็นต้น

3.2. คณะกรรมการประเมินผลงาน

3.2.1 ให้ อ.ก.ก.สามัญ หรือ อ.ก.ก.สำนัก หรือ อ.ก.ก. สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน โดยให้แต่งตั้งตามสายงานของตำแหน่งที่จะประเมินเป็นจำนวนหลายคณะก็ได้ หรือคณะกรรมการประเมินผลงานอาจเสนอให้แต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อทำหน้าที่กลั่นกรองให้แก่คณะกรรมการประเมินผลงานด้วยก็ได้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละหน่วยงานโดยมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน 2 ปี โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

กรณีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 6

(1) ประธานให้แต่งตั้งจาก

- ข้าราชการหรือผู้เคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 หรือเทียบเท่าขึ้นไป ในสายงานที่จะประเมินหรือในสายงานที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.ก. ได้จัดกลุ่มไว้ (เอกสารหมายเลข 6) หรือ

- ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ หรือ

- รองผู้อำนวยการสำนักหรือผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่าขึ้นไป ที่กำกับดูแลสายงานหรือส่วนราชการที่จะประเมิน

(2) กรรมการ จำนวน 2-5 คน ให้แต่งตั้งจาก

- ข้าราชการหรือผู้เคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 หรือเทียบเท่าขึ้นไปในสายงานที่จะประเมินหรือในสายงานที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.ก. ได้จัดกลุ่มไว้ (เอกสารหมายเลข 6) ซึ่งผู้นั้นต้องมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถแล้ว หรือ

- ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ

(3) ผู้แทนสำนักงาน ก.ก. 1 คน

ทั้งนี้ ให้มีบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 6 เป็นเลขานุการ

กรณีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8

(1) ประธานให้แต่งตั้งจาก

- ข้าราชการหรือผู้เคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 หรือเทียบเท่าขึ้นไปในสายงานที่จะประเมิน หรือในสายงานที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.ก. ได้จัดกลุ่มไว้ ซึ่งผู้นั้นต้องมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถแล้ว หรือ

- ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ หรือ
- รองผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่าขึ้นไปที่กำลังดูแลสายงานหรือ

ส่วนราชการที่จะประเมิน

(2) กรรมการ จำนวน 2-5 คน ให้แต่งตั้งจาก

- ข้าราชการหรือผู้เคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 หรือเทียบเท่าขึ้นไปในสายงานที่จะประเมิน หรือในสายงานที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.ก. ได้จัดกลุ่มไว้ ซึ่งผู้นั้นต้องมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถแล้ว หรือ

- ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ

(3) ผู้แทนสำนักงาน ก.ก. 1 คน (เฉพาะกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7)

ทั้งนี้ ให้มีบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 6 เป็นเลขานุการ

3.2.2 คณะกรรมการประเมินผลงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) กำหนดเงื่อนไข ขอบเขต มาตรฐานของผลงานแต่ละสายงานและแต่ละระดับเพิ่มเติมจากเงื่อนไขและลักษณะของผลงานตามเอกสารแนบท้าย 2.2 ตามที่เห็นสมควร เช่น เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน 2 ระดับ เป็นต้น ทั้งนี้ ให้กำหนดสำหรับกรณี การย้าย การโอน หรือการบรรจุกลับเข้ารับราชการด้วย โดยให้กำหนดตามความเหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้ผลงานนั้นเกิดประโยชน์คุ้มค่า และสามารถใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

(2) พิจารณาคูณภาพของผลงานของผู้ขอรับการประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด กรณีมีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมินอาจเชิญผู้ขอรับการประเมินมาซักถาม และหรือขอรายละเอียดของผลงานดังกล่าวเพิ่มเติมได้

(3) ตรวจสอบข้อมูลกรณีมีผู้ทักท้วงในเรื่องผลงานเข้าช้อนหรือการลอกเลียนผลงาน โดยให้ดำเนินการโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 28 เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0707.3/ว 5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2542 ต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริตให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

- (4) วินิจฉัยกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของผลงาน และผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานถือเป็นที่สุด
- (5) รายงานผลการประเมินผลงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ
- (6) หน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

3.2.3 แนวทางการประเมินผลงาน ให้พิจารณาจาก

- (1) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาจำนวน 1 เรื่อง และข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน 1 เรื่อง หรือตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดเพิ่มเติม
- (2) คุณภาพของผลงานของตำแหน่งแต่ละระดับ
- (3) ความยุ่งยากซับซ้อนของงานของตำแหน่งแต่ละระดับ
- (4) ประโยชน์ของผลงานในการนำไปใช้ของตำแหน่งแต่ละระดับ
- (5) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นการพิจารณาว่า ผลงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอรับการประเมินมีความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในงานนั้น ๆ เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากน้อยเพียงใด

สำหรับการให้คะแนนการประเมินและเกณฑ์ตัดสิน ตามเอกสารแนบท้าย 2.3

3.3 หน่วยงานหรือส่วนราชการที่รับผิดชอบในการประเมินผลงาน มีดังนี้

- (1) การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 8 ได้แก่ สำนักงาน ก.ก.
 - (2) การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ลงมา ของข้าราชการในสำนัก ได้แก่ ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ของสำนัก
 - (3) การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ลงมาของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขต ได้แก่ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
- ทั้งนี้ ให้ดำเนินการประเมินผลงานให้แล้วเสร็จภายใน 4 เดือน นับตั้งแต่วันที่หน่วยงานหรือส่วนราชการที่รับผิดชอบในการประเมินผลงานได้รับเอกสารหลักฐานที่ครบถ้วน สมบูรณ์สามารถนำเสนอตามลำดับขั้นตอนได้ทันที หากมีเหตุขัดข้องไม่สามารถดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนดได้ ให้เสนอเหตุผลต่อ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อขอขยายเวลาดำเนินการได้ 2 ครั้ง ๆ ละไม่เกิน 2 เดือน

รูปแบบการเสนอผลงาน

1. ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ให้สรุปสาระสำคัญของผลงาน ขั้นตอนที่ได้ปฏิบัติ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือแนวคิดทางวิชาการ หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ถึงปัญหา อุปสรรค หรือ ผลที่เกิดขึ้น หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในงาน ที่ปฏิบัติ หรือปัญหาของหน่วยงาน หรือเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงาน และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ตัวอย่างรูปแบบการนำเสนอตามตัวอย่างที่ 1

2. ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ให้นำเสนอในรูปของงาน หรือโครงการหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จได้ด้วย ตัวอย่างรูปแบบการนำเสนอตามตัวอย่างที่ 2

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจปรับรายละเอียด รูปแบบการนำเสนอผลงานให้มีหัวข้อครอบคลุมตามความต้องการของแต่ละสายงานได้

1. ชื่อผลงาน.....
2. ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....
3. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ
1.
2.
3.
4.
4. สรุปสาระสำคัญของเรื่องและขั้นตอนการดำเนินการ.....
.....
.....
5. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)
1. สักส่วนของผลงาน.....
2. สักส่วนของผลงาน.....
3. สักส่วนของผลงาน.....
6. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุนรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสักส่วนของผลงาน)
.....
.....
.....
7. ผลสำเร็จของงาน
.....
.....
.....
8. การนำไปใช้ประโยชน์
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

9. ความยุ่งยาก ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการ

10. ข้อเสนอแนะ.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ขอรับการประเมิน

...../...../.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

...../...../.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

...../...../.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

...../...../.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

...../...../.....

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้อำนวยการสำนัก / กอง.....

...../...../.....

(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

หมายเหตุ - หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่น แผ่นพับ หนังสือ แอพนันท์อิเล็กทรอนิกส์ฯ ผู้เสนอผลงานอาจส่งผลงานจริงประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก็ได้

- กำหนดเนื้อหาจำนวนไม่น้อยกว่า 5 หน้า และไม่เกิน 10 หน้าของกระดาษ A4 ใช้แบบอักษร Angsana New และมีขนาดอักษรขนาด 16 ของเครื่องคอมพิวเตอร์ หรือใช้ขนาดตัวอักษรจากเครื่องพิมพ์ดีด

ตัวอย่างที่ 2

ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ของ.....

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... ด้าน (ถ้ามี)

(ตำแหน่งเลขที่) สังกัด

เรื่อง

หลักการและเหตุผล

.....

.....

วัตถุประสงค์และหรือเป้าหมาย.....

.....

.....

กรอบการวิเคราะห์ แนวคิด ข้อเสนอ

.....

.....

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

.....

.....

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ขอรับการประเมิน

...../...../.....

เอกสารแนบท้าย 2.2

ผลงานที่จะนำมาประเมิน จะต้องอยู่ในเงื่อนไข ดังนี้

1. เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน 1 ระดับ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น
2. ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ หรืองานอื่นใดที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
3. กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงานประเมิน ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใด และเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้นและจากผู้บังคับบัญชาด้วย
4. ผลงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ ยกเว้นเป็นผลงานที่ได้มีการศึกษา ค้นคว้า พัฒนา และปรับปรุงเนื้อหาสาระให้กว้างขวางและเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้นอย่างเห็นได้ชัด
5. แนวคิดเพื่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องเป็นแนวคิดที่จะพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งและมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานไว้ด้วย
6. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

ลักษณะของผลงาน

1. ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งระดับ 6
 - 1.1 ขอบเขตของผลงาน

เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคตที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง
 - 1.2 คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้
 - 1.3 ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมาก จำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติด้วยตนเองบ้าง
 - 1.4 ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี
 - 1.5 ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์

แสดงให้เห็นถึงความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้ เป็นที่ยอมรับในงานนั้น ๆ

**2. ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่ง
ประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 7**

2.1 ขอบเขตของผลงาน

เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

2.2 คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดี

2.3 ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทาง หรือหลักวิชาชีพเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติมาก

2.4 ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูง หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูง ซึ่งสามารถช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

2.5 ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์

แสดงให้เห็นถึงความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมาก เป็นที่ยอมรับในระดับกอง หรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ

**3. ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภท
วิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8**

3.1 ขอบเขตของผลงาน

เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

3.2 คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดีมาก

3.3 ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทาง หรือหลักวิชาชีพเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ

3.4 ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูงมาก หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก ซึ่งสามารถช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

3.5 ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์

แสดงให้เห็นถึงความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับกองหรือระดับหน่วยงาน หรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ

เอกสารแนบท้าย 2.3

การให้คะแนนการประเมินผลงาน

รายการประเมิน	ระดับ / คะแนน		
	6	7	8
1. ขอบเขตของผลงาน			
2. คุณภาพของผลงาน			
3. ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน			
4. ประโยชน์ของผลงาน			
5. ความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์			
รวม	100	100	100

ความเห็นของคณะกรรมการ

☐ ผ่าน

☐ ไม่ผ่าน

ระบุเหตุผล

.....

.....

.....

.....

.....

หมายเหตุ

1. การกำหนดคะแนนแต่ละองค์ประกอบให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการประเมินผลงาน

2. ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

และได้คะแนนรวมเฉลี่ยจากทุกองค์ประกอบ ดังนี้

ระดับ 6 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

ระดับ 7 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 65

ระดับ 8 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

.....

.....

.....

.....

วิธีการประเมินบุคคล

สำหรับตำแหน่งระดับ 6 - 8 ให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ให้หัวหน้าหน่วยงาน หรือปลัดกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณีพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ก. ได้กำหนดตำแหน่งไว้แล้วในอัตราส่วน 1 ราย ต่อ 1 ตำแหน่ง โดย

1. ให้ผู้ขอรับการคัดเลือกจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เช่น ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ตามแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ตอนที่ 1 และให้ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการคัดเลือก ตามแบบการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล ตอนที่ 2

2. ให้ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ดังนี้

2.1 ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการคัดเลือก คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการคัดเลือกโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก 1 ระดับ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามที่กำหนดไว้ตามหลักเกณฑ์ของแต่ละสายงาน โดยกำหนดคะแนนเต็มเมื่อรวมกันทุกรายการประเมินแล้วเท่ากับ 100 คะแนน

2.2 การประเมินคุณลักษณะของบุคคลแต่ละรายการ ให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ

2.1 พิจารณากำหนดระดับการประเมินเป็น 4 ระดับ คือ ดีมาก ดี พอใช้ และต้องแก้ไข แล้วให้เป็นคะแนนโดยให้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนโดยประมาณ ดังนี้

ดีมาก	หมายถึง	ได้คะแนนร้อยละ	91 – 100	ของคะแนนเต็ม
ดี	หมายถึง	ได้คะแนนร้อยละ	71 – 90	ของคะแนนเต็ม
พอใช้	หมายถึง	ได้คะแนนร้อยละ	60 – 70	ของคะแนนเต็ม
ต้องแก้ไข	หมายถึง	ได้คะแนนน้อยกว่าร้อยละ	60	ของคะแนนเต็ม

2.3 ผู้ขอรับการคัดเลือกต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้อง จึงจะถือว่าเป็นผู้ที่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล แล้วจึงจะเสนอผลงานต่อไปได้ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับมีความเห็นแตกต่างกันให้เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

2.4 กรณีที่ไม่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการคัดเลือกโดยตรงแจ้งผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคลดังกล่าวให้ผู้ขอรับการคัดเลือกทราบว่ามีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ผู้ขอรับการคัดเลือกปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เหมาะสมต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 เมื่อผู้ขอรับการคัดเลือกได้ผ่านการคัดเลือกบุคคลแล้วให้ดำเนินการประเมินผลงานต่อไปได้ ดังนี้

1. ให้ อ.ก.ก.สามัญ หรือ อ.ก.ก. สำนัก หรือ อ.ก.ก. สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนดเพื่อพิจารณาผลงานของบุคคล จากแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล และแบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน (เอกสารหมายเลข 5) พร้อมทั้งเอกสารหรือหลักฐานของผลงานต่าง ๆ โดยคณะกรรมการดังกล่าวจะแต่งตั้งเป็นจำนวนหลายคณะก็ได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็น และมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน 2 ปี

2. การประเมินผลงานให้เป็นไปตามที่หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดและในการพิจารณาประเมินผลงานของบุคคล ให้จัดทำรายงานการประชุมเป็นหลักฐานทุกครั้งเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ

3. เมื่อคณะกรรมการฯ พิจารณาว่าผู้ขอรับการประเมินผ่านหรือไม่ผ่านการประเมินก็ให้หน่วยงานหรือส่วนราชการที่รับผิดชอบในการประเมินผลงานสรุปผลการพิจารณา พร้อมทั้งเหตุผลที่ผ่านการประเมินหรือไม่ผ่านการประเมินเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ฯ เพื่อทราบ

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อการประเมินผลงานเสร็จสิ้นแล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

1. การดำเนินการเฉพาะระดับ 6 และระดับ 7 ให้ดำเนินการ ดังนี้

1.1 ให้หน่วยงานหรือส่วนราชการที่รับผิดชอบในการประเมินผลงาน ส่งแบบรายงานผลการประเมินบุคคล (เอกสารหมายเลข 7 - 9) เฉพาะกรณีผ่านการประเมินไปยังสำนักงาน ก.ก. ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้ดำเนินการประเมินบุคคลแล้วเสร็จ สำหรับกรณีไม่ผ่านการประเมินให้แจ้งหน่วยงานหรือส่วนราชการต้นสังกัดของผู้ขอประเมินเพื่อแจ้งให้ผู้ขอประเมินทราบ

1.2 ให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการตอบรับทราบผลการประเมินภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง แล้วให้หน่วยงานดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งและประกาศรายชื่อ และผลงานที่ผ่านการประเมินอย่างเปิดเผยต่อสาธารณะ เช่น ปัดประกาศ ลง Internet หรือลง Web-site

2. การดำเนินการเฉพาะระดับ 8 ให้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 ให้สำนักงาน ก.ก. แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป

2.2 ให้สำนักงาน ก.ก. ประกาศรายชื่อและผลงานที่ผ่านการประเมินอย่างเปิดเผยต่อสาธารณะ เช่น ปัดประกาศ ลง Internet หรือ ลง Web-site

เอกสารหมายเลข 3

หลักเกณฑ์การย้าย การโอน หรือการบรรจุกลับข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ
สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา

1. การย้าย การโอน หรือการบรรจุกลับ ผู้ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
ที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ไปแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ
ให้กระทำได้ โดย

1.1 ถ้าตำแหน่งในสายงานที่ดำรงอยู่หรือเคยดำรง และตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นสายงาน
ที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามบัญชีจัดกลุ่มตำแหน่งที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกัน
(เอกสารหมายเลข 10 - 11) ให้แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องผ่านการประเมินบุคคลก่อน

1.2 ถ้าตำแหน่งในสายงานที่ดำรงอยู่หรือเคยดำรง และตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นสายงาน
ที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ หรือคณะกรรมการ-
ประเมินผลงานที่ อ.ก.ก. สามัญ หรือ อ.ก.ก. สำนัก หรือ อ.ก.ก. สำนักปลัดกรุงเทพมหานครแต่งตั้ง
แล้วแต่กรณี เป็นผู้พิจารณาประเมินบุคคลตามข้อเท็จจริง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประโยชน์
ที่ทางราชการจะได้รับ

1.3 ถ้าเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ซึ่งเป็นผู้ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่ง
สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว ให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับ
ตำแหน่งทางวิชาการ หรือคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.ก. สามัญ หรือ อ.ก.ก. สำนัก หรือ อ.ก.ก. -
สำนักปลัดกรุงเทพมหานครแต่งตั้ง แล้วแต่กรณี เป็นผู้พิจารณาประเมินบุคคลตามข้อเท็จจริง ลักษณะงาน
ที่ปฏิบัติ และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

2. การย้าย การโอน หรือการบรรจุกลับ ผู้ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มี
ประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ
ให้มีการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลนี้ก่อนที่จะดำเนินการแต่งตั้ง

คุณสมบัติของบุคคล

1. คุณสมบัติของบุคคลที่จะขอรับการคัดเลือก

1.1 มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.ก. แล้ว

1.2 มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ และหรือคุณวุฒิเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.ก. กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.ก. แล้ว

1.3 มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะคัดเลือกตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะคัดเลือก ดังนี้

คุณวุฒิ \ ระดับ	6	7	8
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	6 ปี	7 ปี	8 ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	4 ปี	5 ปี	6 ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	2 ปี	3 ปี	4 ปี

ทั้งนี้ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลมานับรวมเป็นระยะเวลาดังกล่าวได้ โดย

(1) บุคคลดังกล่าวจะต้องได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะคัดเลือกหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะคัดเลือกมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไม่ครบ 1 ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะคัดเลือก หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะคัดเลือกมานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะคัดเลือกให้ครบ 1 ปี ได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 หรือระดับ 4 หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นและขณะนำระยะเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งที่จะคัดเลือก

(2) การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลมานับรวมเป็นระยะเวลาดังกล่าว ในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะคัดเลือก ให้พิจารณานับระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งที่จะคัดเลือกและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 3 หรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงาน

ที่ปฏิบัติงานจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและให้นับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะคัดเลือกได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และ 2 หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ได้รับการพิจารณาแล้วว่าเกี่ยวข้อง

(3) กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะขอรับการคัดเลือกจะต้องมีคำสั่งรักษาราชการแทน หรือคำสั่งรักษาราชการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ หรือเอกสารแสดงการปฏิบัติงานดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีเอกสารหรือหลักฐานที่แสดงว่าได้มีการปฏิบัติงานจริงด้วย โดยให้นับได้ตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจริง และไม่เกินวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะคัดเลือก

2. คุณสมบัติของบุคคลที่จะขอรับการประเมินบุคคล

เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลฯ

3. คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง

เป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลฯ

**แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์
และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป)
และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา**

**แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป)
และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา**

1. การพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง

1.1 กรณีการนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานระดับเดียวกันมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง

(1) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน (เอกสารหมายเลข 11 และ 12) เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องได้เต็มเวลา

(2) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน (เอกสารหมายเลข 11 และ 12) เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกันได้ ทั้งนี้

(2.1) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเกินครึ่งหนึ่งขึ้นไปให้นับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องได้เต็มเวลา เช่น นาย ก. ขอนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานการเจ้าหน้าที่ (บุคลากร) จำนวน 3 ปี มานับรวมเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่อง เพื่อประเมินขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนิติกร 6 ว ซึ่งลักษณะงานที่นาย ก. ปฏิบัติจริงในตำแหน่งดังกล่าวเป็นลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับงานในตำแหน่งที่ขอประเมินเกินครึ่งหนึ่งของการปฏิบัติงาน ให้นับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องได้ทั้ง 3 ปี

(2.2) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ถึงครึ่งหนึ่ง ให้นับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด เช่น นาย ข. ขอนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานการเจ้าหน้าที่ (บุคลากร) จำนวน 3 ปี มานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องเพื่อประเมินขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง 6 ว ซึ่งลักษณะงานที่นาย ข. ปฏิบัติจริง ในตำแหน่งบุคลากร มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองที่ขอประเมินไม่ถึงครึ่งหนึ่ง ให้นับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องได้ไม่เกินครึ่งหนึ่ง คือ 1 ปี 6 เดือน

1.2 กรณีการนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่ไม่ได้อยู่ในสายงานระดับเดียวกันมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง

(1) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(1.1) ผู้ขอรับการประเมินต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

(1.2) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เป็นสายงานที่เริ่มต้นต่ำกว่าระดับ 3 เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือบลับกับสายงานที่จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับวุฒิปริญญาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและต้องดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงลักษณะงานที่ปฏิบัติและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้งหมด เช่น นาย ก. ขอนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานเจ้าพนักงานการศึกษาจำนวน 4 ปี มานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือบลับกับตำแหน่งในสายงานวิชาการศึกษา ก็ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่ง คือ 2 ปี เป็นต้น

(2) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่ได้เริ่มต้นจากระดับ 3 เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือบลับกับสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามแนวทางข้อ (1.2)

2. การนำเสนอผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี ดังนี้

2.1 กรณีที่ผู้ขอรับการคัดเลือกได้รับการแต่งตั้ง (ย้าย) ให้ไปดำรงตำแหน่งเลขที่ใหม่ยังไม่ครบ 3 ปี ให้นำเสนอผลงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

(1) กรณีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งเลขที่เดิม และเลขที่ใหม่เกี่ยวข้องหรือเกือบลับกัน ให้ผู้ขอรับการประเมินสามารถนำผลงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งเลขที่เดิมมารวมกับผลงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งเลขที่ใหม่ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ขอประเมินได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีผลงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งเลขที่ใหม่ครบ 12 เดือน

(2) กรณีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งเลขที่เดิม และเลขที่ใหม่แตกต่างกัน ให้ผู้ขอรับการคัดเลือกสามารถนำผลงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งเลขที่เดิมมารวมกับผลงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งเลขที่ใหม่ได้ แต่ต้องมีผลงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งเลขที่ใหม่ไม่น้อยกว่า 12 เดือน

(3) กรณีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งเลขที่เดิม (ก่อนการย้ายครั้งสุดท้าย) และเลขที่ใหม่ของตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน แต่ได้เคยดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกับตำแหน่งปัจจุบันที่จะขอประเมิน ให้ผู้ขอรับการคัดเลือกสามารถนำผลงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งเลขที่เดิม (ก่อนการย้ายครั้งสุดท้าย) มารวมกับผลงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งเลขที่ใหม่ได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีผลงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งเลขที่ใหม่ครบ 12 เดือน

2.2 กรณีผู้ขอรับการคัดเลือกเสนอขอประเมินระหว่างการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือ ปฏิบัติการวิจัย หรือได้กลับมาปฏิบัติราชการแล้ว ให้สามารถส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินบุคคล ให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น โดยไม่ต้องมีปริมาณงานที่เกิดขึ้นภายหลังจากผู้ขอประเมินได้กลับมา ปฏิบัติราชการแล้วอย่างน้อย 12 เดือน และให้สามารถนำผลงานที่ปฏิบัติของปี พ.ศ. ก่อนที่จะลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยมานับรวมในการนำเสนอสถิติปริมาณงานย้อนหลัง 3 ปีได้

2.3 ผู้ขอรับการคัดเลือกที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ช่วยราชการในสังกัดอื่น จะต้อง เสนอผลงานหลักที่เกิดขึ้นในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือกพร้อมกับผลงานที่เกิดขึ้นในขณะช่วยปฏิบัติ ราชการไม่น้อยกว่า 12 เดือน

ภาคผนวก

เอกสารหมายเลข 5

แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล (ผู้ขอรับการประเมินบุคคลเป็นผู้กรอก)			
1. ชื่อ			
2. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน)..... ด้าน (ถ้ามี)			
(ตำแหน่งเลขที่.....) งาน / ฝ่าย / กลุ่มงาน			
กอง สำนัก.....			
อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท			
3. ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....			
ด้าน (ถ้ามี) (ตำแหน่งเลขที่			
งาน / ฝ่าย / กลุ่มงาน..... กอง			
สำนัก.....			
4. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ. 7)			
เกิดวันที่.....เดือน..... พ.ศ.....			
อายุราชการ.....ปี.....เดือน.....			
5. ประวัติการศึกษา			
คุณวุฒิและวิชาเอก	ปีที่สำเร็จการศึกษา	สถาบัน	
(ปริญญา / ประกาศนียบัตร)			
.....			
.....			
.....			
6. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาต.....)			
วันออกใบอนุญาต..... วันหมดอายุ.....			
7. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้			
ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงการดำรงตำแหน่ง			
ในสายงานและสังกัดต่าง ๆ)			

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)			
วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน	สังกัด
.....			
.....			
.....			
8. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน			
ปี พ.ศ.	วันที่-เดือน	หลักสูตร	สถาบัน
.....			
.....			
.....			
9. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (การปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากข้อ 7 เช่น เป็นหัวหน้า- โครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ เป็นต้น)			
.....			
.....			
.....			
10. ผลงานที่เคยเสนอขอประเมิน (ถ้ามี)			
ปี	ระดับ	เรื่อง	ผลการประเมิน
.....			
.....			
.....			

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

- ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องเป็นความจริงทุกประการ
และได้รับทราบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลแล้ว

(ลงชื่อ)..... ผู้ขอรับการประเมิน

(.....)

วันที่...../...../.....

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ชื่อผู้รับการประเมิน

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ด้าน (ถ้ามี)

ตอนที่ 1 รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
1. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ขอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหา เช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก 2. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผล และสามารถปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะสายวิชาชีพหรืองานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือคัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก 3. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ - วิเคราะห์สู่ทางแก้ไขปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา (ไม่ใช่ความรู้สึกของตนเอง)		

ตอนที่ 1 รายการประเมิน (ต่อ)	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
4. ความประพฤติ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - รักษาวินัย - ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน - ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน		
5. ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน - ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม		
6. การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือวิชาชีพอยู่เสมอ - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าทันวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา - นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
7. คุณลักษณะอื่น ๆ 		
รวม	100	

หมายเหตุ แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของแต่ละสายงาน

ตอนที่ 2 สรุปความเห็นในการประเมิน

ความเห็นของผู้ประเมิน

() ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 60)

() ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมน้อยกว่าร้อยละ 60)

เหตุผล

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) ผู้ประเมิน

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่) / /

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ

() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

() มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) ผู้ประเมิน

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่) / /

ความเห็นของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 28 (กรณีที่ความเห็นของผู้บังคับบัญชา
ทั้ง 2 ระดับแตกต่างกัน)

() ผ่านการประเมิน

(เหตุผล)

.....

() ไม่ผ่านการประเมิน

(เหตุผล)

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) ผู้ประเมิน

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่) / /

แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน.....

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... ด้าน (ถ้ามี)

[illegible]

ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี

(1) สถิติปริมาณงาน

ลำดับ ที่	ลักษณะงาน	หน่วย นับ	ปี พ.ศ.		ปี พ.ศ.		ปี พ.ศ.	
			หน่วยงาน	เฉพาะตัว	หน่วยงาน	เฉพาะตัว	หน่วยงาน	เฉพาะตัว

ขอรับรองว่าเป็นข้อความถูกต้องตรงตามความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....ผู้ขอรับการประเมิน

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแล

(.....) การปฏิบัติงานของผู้ขอรับ

(ตำแหน่ง)..... การประเมินโดยตรง

(วันที่)...../...../.....

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

(2) ผลงานสอนหรือฝึกอบรม (ถ้ามี)

ลำดับ ที่	หัวข้อที่สอนหรือฝึกอบรม	ผู้รับการสอน หรือฝึกอบรม	ปี พ.ศ. ...		ปี พ.ศ. ...		ปี พ.ศ. ...	
			ช.ม.	คน	ช.ม.	คน	ช.ม.	คน

ขอรับรองว่าเป็นข้อความถูกต้องตรงตามความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....ผู้ขอรับการประเมิน
(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

(ลงชื่อ)..... ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแล
(.....) การปฏิบัติงานของผู้ขอรับ

(ตำแหน่ง)..... การประเมินโดยตรง

(วันที่)...../...../.....

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ
(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

(3) ผลงานให้คำปรึกษาแนะนำ (ถ้ามี)

ลำดับ ที่	เรื่องที่ให้คำปรึกษาแนะนำ	กลุ่มหรือบุคคล ที่ขอรับการปรึกษา	ปี พ.ศ. ...		ปี พ.ศ. ...		ปี พ.ศ. ...	
			ครั้ง	คน	ครั้ง	คน	ครั้ง	คน

ขอรับรองว่าเป็นข้อความถูกต้องตรงตามความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....ผู้ขอรับการประเมิน
(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแล
(.....) การปฏิบัติงานของผู้ขอรับ

(ตำแหน่ง)..... การประเมินโดยตรง

(วันที่)...../...../.....

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ
(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

ตอนที่ 2 ผลงาน

1. ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ชื่อผลงาน.....

ช่วงระยะเวลาที่ทำผลงาน.....

ขณะดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....สังกัด.....

☐ กรณีดำเนินการด้วยตนเองทั้งหมด☐ กรณีดำเนินการร่วมกันหลายคน รายละเอียดปรากฏตามคำรับรองการจัดทำผลงานที่เสนอขอประเมิน
ผลสำเร็จของงาน (ระบุความสำเร็จเป็นผลผลิต หรือผลลัพธ์ หรือประโยชน์ที่ได้รับ).....
.....
.....
.....
.....

2. ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ชื่อข้อเสนอ.....

วัตถุประสงค์และหรือเป้าหมาย

.....
.....
.....

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

.....
.....
.....
.....
.....
.....

คำรับรองการดำเนินการจัดทำผลงานที่เสนอขอประเมิน

(เฉพาะกรณีดำเนินการร่วมกันหลายคน)

ชื่อผลงาน.....

ชื่อผู้ดำเนินการ	ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ของผู้ดำเนินการแต่ละคน	สัดส่วนการดำเนินการ (คิดเป็นร้อยละ)
1.		
2.		
3.		
.....		

ได้ตรวจสอบการจัดสัดส่วนและลักษณะงานที่รับผิดชอบแล้วเห็นว่าถูกต้องตรงความ
จริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....ผู้ขอรับการประเมิน
(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

(ลงชื่อ).....ผู้ร่วมดำเนินการ
(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

(ลงชื่อ).....ผู้ร่วมดำเนินการ
(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

ตอนที่ 3 การรับรองผลงาน

1. คำรับรองของผู้รับการประเมิน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)...../...../.....

2. คำรับรองของผู้บังคับบัญชา (ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน)

- ได้ตรวจสอบผลงานที่เสนอให้ประเมินแล้ว เห็นว่าถูกต้องตรงตามความเป็นจริงทุกประการ

- ได้พิจารณาข้อเสนอการพัฒนางานแล้ว เห็นว่าเป็นประโยชน์กับราชการและเป็นไปได้

ในทางปฏิบัติ

ความเห็นอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)...../...../.....

ตอนที่ 3 การรับรองผลงาน (ต่อ)

3. คำรับรองของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)...../...../.....

(เอกสารเพิ่มเติมสำหรับการนับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง)

(1) แบบแสดงรายละเอียดและลักษณะงานในปัจจุบัน

ชื่อ - สกุล.....
 ตำแหน่ง..... ด้าน (ถ้ามี)
 สังกัด.....

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่งปัจจุบัน - สังกัด	ช่วงระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง	รายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบและ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
	ตำแหน่ง..... (ตำแหน่งเลขที่.....) สังกัด	ดำรงตำแหน่ง..... ตั้งแต่วันที่..... ถึงวันที่..... รวม.....ปี.....เดือน	- หน้าที่ความรับผิดชอบ..... (อำนาจหน้าที่และงานที่อยู่ในความ รับผิดชอบ) - ลักษณะงานที่ปฏิบัติ..... (ความยุ่งยาก ซับซ้อน และคุณภาพของ งาน หรือลักษณะอื่น ๆ ของงานที่ทำ)

ขอรับรองว่า รายละเอียดข้างต้นถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....ผู้ขอนับระยะเวลา
 (.....)

(ตำแหน่ง).....
 วันที่/...../.....

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแล
 (.....) การปฏิบัติงานของผู้ขอรับ
 (ตำแหน่ง)..... การประเมินโดยตรง
 วันที่/...../.....

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ
 (.....)
 (ตำแหน่ง).....
 วันที่/...../.....

(2) แบบแสดงรายละเอียดและลักษณะงานในตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้อง

ชื่อ - สกุล.....
 ตำแหน่ง..... ด้าน (ถ้ามี)
 สังกัด.....ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
 ด้าน (ถ้ามี) (ตำแหน่งเลขที่.....)
 สังกัด.....
 มีความประสงค์ขอให้พิจารณานับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับตำแหน่งที่ขอประเมิน
 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่ง - สังกัด	ช่วงระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง	รายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบและ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
	ตำแหน่ง..... (ตำแหน่งเลขที่.....) สังกัด	ดำรงตำแหน่ง..... ตั้งแต่วันที่..... ถึงวันที่..... รวม.....ปี.....เดือน	- หน้าที่ความรับผิดชอบ..... (อำนาจหน้าที่และงานที่อยู่ในความ รับผิดชอบ) - ลักษณะงานที่ปฏิบัติ..... (ความยุ่งยาก ซับซ้อน และคุณภาพของ งาน หรือลักษณะอื่น ๆ ของงานที่ทำ)

ขอรับรองว่า รายละเอียดข้างต้นถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....ผู้ขอนับระยะเวลา
 (.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่/...../.....

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแล
 (.....) การปฏิบัติงานของผู้ขอ

(ตำแหน่ง)..... รับการประเมินโดยตรง

วันที่/...../.....

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ
 (.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่/...../.....

เอกสารหมายเลข 6

บัญชีกำหนดตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันเพื่อใช้สำหรับการพิจารณา
แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่งในสายงานที่จะประเมิน	ชื่อตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้อง ฯ
1	นายแพทย์	-
2	ทันตแพทย์	-
3	นายสัตวแพทย์	-
4	เภสัชกร	-
5	นักรังสีการแพทย์	นายแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขารังสีวิทยา
6	นักวิชาการสุขศึกษา	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ / นักวิชาการควบคุมโรค / นักวิชาการสาธารณสุข / พยาบาลวิชาชีพ
7	นักวิชาการสุขาภิบาล	-
8	นักวิชาการพยาบาล / พยาบาลวิชาชีพ	นักวิชาการพยาบาล / พยาบาลวิชาชีพ
9	นักวิชาการสาธารณสุข	นายแพทย์ ด้านเวชกรรมป้องกัน / นายแพทย์ ด้านสาธารณสุข / นายแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์ครอบครัว / นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ / นักวิชาการสุขาภิบาล / นักวิชาการควบคุมโรค
10	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ / นักวิชาการควบคุมโรค	นายแพทย์ ด้านเวชกรรมป้องกัน / นายแพทย์ ด้านสาธารณสุข / นายแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์ครอบครัว / พยาบาลวิชาชีพ / นักวิชาการควบคุมโรค / นักวิชาการ- ส่งเสริมสุขภาพ / นักวิชาการสาธารณสุข
11	นักกายภาพบำบัด	นายแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์ฟื้นฟู
12	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	นายแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาพยาธิวิทยา
13	นักเทคนิคการแพทย์	นายแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม (เฉพาะที่ปฏิบัติงาน ด้านโลหิตวิทยา)
14	นักอาชีวบำบัด	นายแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์ฟื้นฟู
15	นักโภชนาการ	-
16	นักจิตวิทยา	นายแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาจิตเวช / นายแพทย์ ด้านเวชกรรมป้องกัน (เฉพาะที่ปฏิบัติงานด้านสุขภาพจิต)
17	วิศวกร	วิศวกรโยธา / เจ้าหน้าที่บริหารงานโยธา
18	วิศวกรโยธา	เจ้าหน้าที่บริหารงานโยธา
19	วิศวกรเครื่องกล	-

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่งในสายงานที่จะประเมิน	ชื่อตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้อง ฯ
20	วิศวกรไฟฟ้า	-
21	วิศวกรสุขาภิบาล	-
22	สถาปนิก	-
23	มัณฑนกร	สถาปนิก
24	นักวิชาการช่างศิลป์	นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมศิลปะ) / เจ้าหน้าที่บริหารงานศูนย์เยาวชน
25	ช่างภาพการแพทย์	-
26	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าหน้าที่บริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
27	นักวิชาการแผนที่	-
28	เจ้าหน้าที่งานปกครอง	เจ้าหน้าที่บริหารงานปกครอง
29	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-
30	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล	บุคลากร (ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้าง)
31	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ / เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ / เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์
32	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	นักวิชาการเงินและบัญชี / เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงิน - และบัญชี / นักวิชาการพัสดุ / เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ
33	นักสถิติ	-
34	นิติกร	เจ้าหน้าที่วินัย
35	เจ้าหน้าที่พิเศษสัมพันธ์	-
36	นักวิจัยการจราจร	วิศวกรโยธา
37	นักวิชาการคลัง / นักวิชาการเงินและบัญชี / นักบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี / เจ้าหน้าที่บริหารงานการคลัง / เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี / เจ้าหน้าที่วิเคราะห์- งบประมาณ / เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน / นักวิชาการพัสดุ
38	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ / นักวิชาการภาษี	นักวิชาการภาษี / เจ้าหน้าที่บริหารจัดเก็บรายได้
39	นักประชาสัมพันธ์	นักพัฒนาการท่องเที่ยว / เจ้าหน้าที่บริหารงานประชาสัมพันธ์
40	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	เจ้าหน้าที่บริหารงานโสตทัศนศึกษา
41	นักวิชาการเกษตร	เจ้าหน้าที่บริหารงานการเกษตร
42	นักวิทยาศาสตร์	-
43	นักวิชาการศึกษา	-
44	นักวิชาการศึกษาพิเศษ	นายแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาโสต ศอ นาสิก
45	นักวิชาการสอบ	บุคลากร (เฉพาะที่ปฏิบัติงานด้านการสอบ)

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่งในสายงานที่จะประเมิน	ชื่อตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้อง ฯ
46	บรรณารักษ์	นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมห้องสมุด)
47	เจ้าหน้าที่พลศึกษา	นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมพลศึกษา)
48	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	บุคลากร (เฉพาะที่ปฏิบัติงานด้านฝึกอบรม)
49	นักสังคมสงเคราะห์	-
50	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง	-
51	นักผังเมือง	-
52	เจ้าหน้าที่ผังเมือง	นักผังเมือง
53	นักพัฒนาชุมชน	นักสังคมสงเคราะห์ / เจ้าหน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน
54	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-
55	เจ้าหน้าที่จัดหาที่ดิน	นิติกร
56	นักวิชาการศูนย์เยาวชน	บรรณารักษ์ / เจ้าหน้าที่พลศึกษา
57	นักวิชาการละครและดนตรี	ดุริยางคศิลป์ / คีตศิลป์
58	นักวิชาการวัฒนธรรม	-
59	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ	-
60	บุคลากร	-
61	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	-
62	นักวิชาการพัสดุ	เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ

หมายเหตุ การแต่งตั้งตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน.... เป็นคณะกรรมการให้คัดเลือกจากผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป

แบบรายงานผลการประเมินบุคคล

1. ผู้รับการประเมินบุคคล (ระบุชื่อ – สกุล)
2. การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล
 - 2.1 ตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลเมื่อวันที่
 - 2.2 ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง
 - () ตรงตามที่ ก.ก. กำหนด
 - () คำนวณระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง
..... มานับรวมด้วย
3. ผ่านการคัดเลือกบุคคลตามประกาศ.....
ลงวันที่
4. ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลด้วยคะแนนร้อยละ
5. วันที่ส่งคำขอประเมินบุคคล พร้อมทั้งผลงานประกอบการพิจารณาประเมินบุคคล และหลักฐานต่าง ๆ
ครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ (ดูจากวันที่หน่วยงาน หรือ ส่วนราชการที่
รับผิดชอบการประเมินผลงานรับเรื่อง) วันที่
6. กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานให้ปรับปรุงแก้ไขผลงานที่เสนอประเมิน
 - 6.1 ได้รับผลงานที่ปรับปรุงแก้ไข ครั้งที่ 1 เสร็จเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่
 - 6.2 ได้รับผลงานที่ปรับปรุงแก้ไข ครั้งที่ 2 เสร็จเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่
 - 6.3 ได้รับผลงานที่ปรับปรุงแก้ไข ครั้งที่ 3 เสร็จเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่
7. สรุปผลของการประเมินในการประชุม ครั้งที่ วันที่
(แนบแบบแสดงการประเมินผลงาน)

8. ปัญหา อุปสรรคในการประเมินบุคคล และแนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง) หัวหน้าส่วนราชการที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่
หรือผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน

(วันที่)/...../.....

หมายเหตุ แบบรายงานนี้ให้ส่งไปยังสำนักงาน ก.ก. ภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้ดำเนินการ
ประเมินผลงานของบุคคลเสร็จเรียบร้อยแล้ว

แบบแสดงการประเมินผลงาน

1. การประเมินผลงานของ (ชื่อผู้ขอรับการประเมิน)
 เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง (ตำแหน่งเลขที่)
 งาน / ฝ่าย / กลุ่ม กอง / ศูนย์ / ส่วน
 สำนัก / สำนักงาน / สำนักงานเขต
2. คณะกรรมการประเมินผลงานประกอบด้วย (ระบุชื่อ – สกุล ตำแหน่ง ระดับ ส่วนราชการ และ
 หน่วยงานที่สังกัด)
 2.1
 2.2
 2.3
 2.4
 2.5
 2.6
3. ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง

4. ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เรื่อง

5. วิธีการประเมิน
 () พิจารณาผลงาน
 () อื่น ๆ ได้แก่

6. ผลการประเมิน (แบบแบบประเมินผลงาน)

() ผ่านการประเมินด้วยคะแนนร้อยละ

โดยให้มีผลการประเมินไม่ก่อนวันที่

() ไม่ผ่านการประเมิน

เหตุผล

.....

(ลงชื่อ) ประธานกรรมการ

(.....)

(ลงชื่อ) กรรมการ

(.....)

(ลงชื่อ) กรรมการ

(.....)

(ลงชื่อ) กรรมการ

(.....)

(ลงชื่อ) กรรมการ

(.....)

(ลงชื่อ) กรรมการ

(.....)

(ลงชื่อ) ผู้แทนสำนักงาน ก.ก.

(.....)

(ลงชื่อ) เลขานุการ

(.....)

(วันที่)/...../.....

แบบประเมินผลงาน

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ด้าน (ถ้ามี)(ตำแหน่งเลขที่.....)

สังกัด

ผลงานที่เสนอขอรับการประเมิน คือ

- ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เรื่อง

- ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เรื่อง

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
1. ขอบเขตของผลงาน		
2. คุณภาพของผลงาน		
3. ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน		
4. ประโยชน์ของผลงาน		
5. ความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์		
รวมคะแนน	100	

ความเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

(ลงชื่อ) ผู้ประเมิน

(.....)

(วันที่)/...../.....

บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกัน
ของตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภท
วิชาชีพเฉพาะ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการย้าย การโอน หรือการบรรจุกลับเข้ารับราชการ

กลุ่มตำแหน่งที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	หมายเหตุ
1	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์	
2	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล บุคลากร	
3	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป บุคลากร	
4	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ	
5	นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการคลัง นักบัญชี เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	
6	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง เจ้าหน้าที่ผังเมือง นักผังเมือง	

กลุ่มตำแหน่งที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	หมายเหตุ
7	นักวิชาการภาษี นักวิชาการจัดเก็บรายได้	
8	นักวิชาการศึกษา เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	
9	เจ้าหน้าที่วินัย นิติกร	
10	นักพัฒนาชุมชน นักสังคมสงเคราะห์	
11	เจ้าหน้าที่จัดหาที่ดิน นิติกร	
12	นักวิชาการช่างศิลป์ นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมศิลปะ)	
13	บรรณารักษ์ นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมห้องสมุด)	
14	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม บุคลากร (ปฏิบัติงานด้านฝึกอบรม)	
15	เจ้าหน้าที่พลศึกษา นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมพลศึกษา)	
16	นักประชาสัมพันธ์ นักพัฒนาการท่องเที่ยว	

เอกสารหมายเลข 11

บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกัน
ของตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภท
วิชาชีพเฉพาะ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการนับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง และการย้าย
การโอน หรือการบรรจุกลับเข้ารับราชการ

กลุ่มที่	ตำแหน่ง	ด้าน	หมายเหตุ
1	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม	- ให้ย้าย หรือโอน หรือบรรจุกลับ ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง ตำแหน่งนายแพทย์ กลุ่มที่ 2 - 17 ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นายแพทย์ กลุ่มที่ 1 รวมทั้ง ให้ย้าย ย้ายสับเปลี่ยนกลับไป แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน กลุ่มเดิมและระดับเดิมได้
2	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป	
3	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม	
4	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขากุมารเวชกรรม	
5	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรม	
6	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรมกระดูก	
7	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาสูติ - นรีเวชกรรม	
8	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์ฟื้นฟู	
9	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาพยาธิวิทยา	
10	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขารังสีวิทยา	
11	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาวิสัญญีวิทยา	
12	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาจักษุวิทยา	
13	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาโสต ศอ นาสิก	
14	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาประสาทวิทยา	
15	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาจิตเวช	
16	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขานิติเวชศาสตร์	
17	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์ครอบครัว	
18	นายแพทย์	ด้านเวชกรรมป้องกัน	
19	นายแพทย์	ด้านสาธารณสุข	
20	ทันตแพทย์	ด้านทันตกรรม	- ให้ย้าย หรือโอน หรือบรรจุกลับ ผู้ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่ง ทันตแพทย์ กลุ่มที่ 20 - 21 ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ทันตแพทย์ระหว่างกลุ่มได้
21	ทันตแพทย์	ด้านทันตสาธารณสุข	

กลุ่มที่	ตำแหน่ง	ด้าน	หมายเหตุ
22	นายสัตวแพทย์	ด้านให้คำปรึกษา	- ให้ย้าย หรือรับโอน หรือบรรจุกลับ ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ กลุ่มที่ 22 - 24 ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ระหว่างกลุ่มได้
23	นายสัตวแพทย์	ด้านบำบัดโรคสัตว์	
24	นายสัตวแพทย์	ด้านตรวจสอบและวิเคราะห์ ทางวิชาการสัตวแพทย์สาธารณสุข	
25	พยาบาลวิชาชีพ	ด้านการพยาบาล	- ให้ย้าย หรือโอน หรือบรรจุกลับ ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ 26 - 32 และนักวิชาการพยาบาล กลุ่มที่ 33 ไปแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ 25 รวมทั้งให้ย้ายกลับไปแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งในกลุ่มเดิมและ ระดับเดิมได้
26	พยาบาลวิชาชีพ	ด้านการพยาบาลทั่วไป	
27	พยาบาลวิชาชีพ	ด้านการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	
28	พยาบาลวิชาชีพ	ด้านการพยาบาลผู้ป่วยหนัก	
29	พยาบาลวิชาชีพ	ด้านการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด	
30	พยาบาลวิชาชีพ	ด้านการพยาบาลผู้คลอด	
31	พยาบาลวิชาชีพ	ด้านการพยาบาลตรวจรักษาพิเศษ	
32	พยาบาลวิชาชีพ	ด้านการพยาบาลวิสัญญี	
33	นักวิชาการพยาบาล		
			- ให้ย้าย หรือโอน หรือบรรจุกลับ ผู้ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ 25 - 26 ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาล วิชาชีพระหว่างกลุ่มได้
			- ให้ย้าย หรือโอน หรือบรรจุกลับ ผู้ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ 25 - 32 ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการพยาบาล กลุ่มที่ 33 รวมทั้งให้ย้ายกลับไปแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในกลุ่มเดิมและระดับเดิมได้

กลุ่มที่	ตำแหน่ง	ด้าน	หมายเหตุ
34	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	ด้านบริการทางวิชาการ	- ให้ย้าย หรือโอน หรือบรรจุกลับ ผู้ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่ง กลุ่มที่ 34 - 38, 39 - 43, 44 - 48, 49 - 53, 54 - 58, 59 - 63, 64 - 68, 69 - 73 ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทุกกลุ่ม ในสายงานเดียวกัน โดยมีเงื่อนไข ว่าให้ส่งลักษณะงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งเดิม และตำแหน่งใหม่ให้คณะกรรมการ ประเมินผลงานพิจารณาก่อน
35	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	ด้านส่งเสริมพัฒนา	
36	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	ด้านวางแผน	
37	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	ด้านวิจัย	
38	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	ด้านที่ปรึกษา	
39	นักรังสีการแพทย์	ด้านบริการทางวิชาการ	
40	นักรังสีการแพทย์	ด้านส่งเสริมพัฒนา	
41	นักรังสีการแพทย์	ด้านวางแผน	
42	นักรังสีการแพทย์	ด้านวิจัย	
43	นักรังสีการแพทย์	ด้านที่ปรึกษา	
44	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	ด้านบริการทางวิชาการ	
45	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	ด้านส่งเสริมพัฒนา	
46	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	ด้านวางแผน	
47	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	ด้านวิจัย	
48	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	ด้านที่ปรึกษา	
49	นักวิชาการควบคุมโรค	ด้านบริการทางวิชาการ	
50	นักวิชาการควบคุมโรค	ด้านส่งเสริมพัฒนา	
51	นักวิชาการควบคุมโรค	ด้านวางแผน	
52	นักวิชาการควบคุมโรค	ด้านวิจัย	
53	นักวิชาการควบคุมโรค	ด้านที่ปรึกษา	
54	นักโภชนาการ	ด้านบริการทางวิชาการ	
55	นักโภชนาการ	ด้านส่งเสริมพัฒนา	
56	นักโภชนาการ	ด้านวางแผน	
57	นักโภชนาการ	ด้านวิจัย	
58	นักโภชนาการ	ด้านที่ปรึกษา	
59	นักวิชาการสาธารณสุข	ด้านบริการทางวิชาการ	
60	นักวิชาการสาธารณสุข	ด้านส่งเสริมพัฒนา	
61	นักวิชาการสาธารณสุข	ด้านวางแผน	
62	นักวิชาการสาธารณสุข	ด้านวิจัย	

กลุ่มที่	ตำแหน่ง	ด้าน	หมายเหตุ
63	นักวิชาการสาธารณสุข	ด้านที่ปรึกษา	
64	นักวิชาการสุขาภิบาล	ด้านบริการทางวิชาการ	
65	นักวิชาการสุขาภิบาล	ด้านส่งเสริมพัฒนา	
66	นักวิชาการสุขาภิบาล	ด้านวางแผน	
67	นักวิชาการสุขาภิบาล	ด้านวิจัย	
68	นักวิชาการสุขาภิบาล	ด้านที่ปรึกษา	
69	นักวิชาการสุขศึกษา	ด้านบริการทางวิชาการ	
70	นักวิชาการสุขศึกษา	ด้านส่งเสริมพัฒนา	
71	นักวิชาการสุขศึกษา	ด้านวางแผน	
72	นักวิชาการสุขศึกษา	ด้านวิจัย	
73	นักวิชาการสุขศึกษา	ด้านที่ปรึกษา	
74	เภสัชกร	ด้านเภสัชกรรมคลินิก	- ให้ย้าย หรือโอน หรือบรรจุกลับ
75	เภสัชกร	ด้านเภสัชกรรมการผลิต	ผู้ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งเภสัชกร
76	เภสัชกร	ด้านเภสัชสาธารณสุข	กลุ่มที่ 74 - 76 ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเภสัชกรระหว่างกลุ่มได้
77	สถาปนิก	ด้านแก้ไขตัดแปลงปรับปรุงอาคาร	- ให้ย้าย หรือโอน หรือบรรจุกลับ
78	สถาปนิก	ด้านวางผังและออกแบบ	ผู้ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งสถาปนิก
79	สถาปนิก	ด้านวางแผน	กลุ่มที่ 77 - 83 ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสถาปนิกระหว่างกลุ่มได้
80	สถาปนิก	ด้านอำนวยการก่อสร้าง	
81	สถาปนิก	ด้านให้คำปรึกษา	
82	สถาปนิก	ด้านบูรณะและปฏิสังขรณ์	
83	สถาปนิก	ด้านวิจัย	
84	วิศวกรโยธา	ด้านวางแผน	- ให้ย้าย หรือโอนหรือบรรจุกลับ
85	วิศวกรโยธา	ด้านตรวจสอบจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล	ผู้ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่ง
86	วิศวกรโยธา	ด้านออกแบบและคำนวณ	กลุ่มที่ 84 -92, 93 - 101, 102 - 108
87	วิศวกรโยธา	ด้านวางโครงการก่อสร้าง	และกลุ่มที่ 109 - 115 ไปแต่งตั้งให้
88	วิศวกรโยธา	ด้านควบคุมการก่อสร้างและหรือโครงการ	ดำรงตำแหน่งทุกกลุ่มในสายงาน
89	วิศวกรโยธา	ด้านบำรุงรักษา	เดียวกัน โดยมีเงื่อนไขว่าต้องไม่ขัด
90	วิศวกรโยธา	ด้านวิจัยและพัฒนา	ต่อพระราชบัญญัติวิชาชีพวิศวกรรม

กลุ่มที่	ตำแหน่ง	ด้าน	หมายเหตุ
91	วิศวกรโยธา	ด้านให้คำปรึกษา	พ.ศ. 2505 และคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ของบุคคล
92	วิศวกรโยธา	ด้านควบคุมอาคาร	
93	วิศวกรสุขาภิบาล	ด้านวางแผน	
94	วิศวกรสุขาภิบาล	ด้านตรวจสอบจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล	
95	วิศวกรสุขาภิบาล	ด้านออกแบบและคำนวณ	
96	วิศวกรสุขาภิบาล	ด้านวางโครงการก่อสร้าง	
97	วิศวกรสุขาภิบาล	ด้านควบคุมการก่อสร้างและหรือโครงการ	
98	วิศวกรสุขาภิบาล	ด้านบำรุงรักษา	
99	วิศวกรสุขาภิบาล	ด้านวิจัยและพัฒนา	
100	วิศวกรสุขาภิบาล	ด้านให้คำปรึกษา	
101	วิศวกรสุขาภิบาล	ด้านควบคุมอาคาร	- ให้ย้าย หรือโอน หรือบรรจุกลับ ผู้ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่ง กลุ่มที่ 84 - 115 ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
102	วิศวกรไฟฟ้า	ด้านวางแผนและโครงการ	
103	วิศวกรไฟฟ้า	ด้านออกแบบและคำนวณ	
104	วิศวกรไฟฟ้า	ด้านควบคุมการสร้าง	
105	วิศวกรไฟฟ้า	ด้านควบคุมการใช้หรือบำรุงรักษา	
106	วิศวกรไฟฟ้า	ด้านพิจารณาตรวจสอบ	
107	วิศวกรไฟฟ้า	ด้านวิจัยและพัฒนา	
108	วิศวกรไฟฟ้า	ด้านให้คำปรึกษา	
109	วิศวกรเครื่องกล	ด้านวางแผนและโครงการ	
110	วิศวกรเครื่องกล	ด้านออกแบบและคำนวณ	
111	วิศวกรเครื่องกล	ด้านควบคุมการสร้าง การผลิตและติดตั้ง	
112	วิศวกรเครื่องกล	ด้านอำนวยความสะดวกและบำรุงรักษา	
113	วิศวกรเครื่องกล	ด้านพิจารณาตรวจสอบ	
114	วิศวกรเครื่องกล	ด้านวิจัยและพัฒนา	
115	วิศวกรเครื่องกล	ด้านให้คำปรึกษา	
116	วิศวกร	ด้านวิศวกรรมทั่วไป	

กลุ่มที่	ตำแหน่ง	ด้าน	หมายเหตุ
			วิศวกรกลุ่มที่ 116 โดยมีเงื่อนไขว่าต้องไม่ขัดต่อ พระราชบัญญัติวิชาชีพวิศวกรรม พ.ศ. 2505 และคำนึงถึงความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคคลรวมทั้งให้ย้ายย้ายกลับไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มเดิมและระดับเดิมได้

เอกสารหมายเลข 12

บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกัน
ของตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภท
วิชาชีพเฉพาะ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการนับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง

กลุ่มตำแหน่งที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	หมายเหตุ
1	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์	
2	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล บุคลากร	
3	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป บุคลากร	
4	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี นักวิชาการการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ	
5	นักวิชาการการเงินและบัญชี นักวิชาการคลัง นักบัญชี เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน เจ้าหน้าที่บริหารงานการคลัง เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี	
6	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง เจ้าหน้าที่ผังเมือง นักผังเมือง	

กลุ่มตำแหน่งที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	หมายเหตุ
7	นักวิชาการภาษี นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เจ้าหน้าที่บริหารงานจัดเก็บรายได้	
8	นักวิชาการศึกษา เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	
9	เจ้าพนักงานปกครอง เจ้าหน้าที่บริหารงานปกครอง	
10	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา เจ้าหน้าที่บริหารงานโสตทัศนศึกษา	
11	เจ้าหน้าที่วินัย นิติกร	
12	นักพัฒนาชุมชน นักสังคมสงเคราะห์ เจ้าหน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน	
13	เจ้าหน้าที่จัดหาที่ดิน นิติกร	
14	นักวิชาการช่างศิลป์ นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมศิลปะ) เจ้าหน้าที่บริหารงานศูนย์เยาวชน	
15	บรรณารักษ์ นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมห้องสมุด) เจ้าหน้าที่บริหารงานศูนย์เยาวชน	

กลุ่มตำแหน่งที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	หมายเหตุ
16	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม บุคลากร (ปฏิบัติงานด้านฝึกอบรม)	
17	เจ้าหน้าที่พลศึกษา นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมพลศึกษา) เจ้าหน้าที่บริหารงานศูนย์เยาวชน	
18	นักประชาสัมพันธ์ นักพัฒนาการท่องเที่ยว เจ้าหน้าที่บริหารงานประชาสัมพันธ์	
19	นักวิชาการเกษตร เจ้าหน้าที่บริหารงานการเกษตร	
20	นักสถิติ เจ้าหน้าที่บริหารงานสถิติ	
21	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย เจ้าหน้าที่บริหารงานป้องกันและ- บรรเทาสาธารณภัย	

ผลการพิจารณาลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า 1 ปี	ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง แต่ไม่ครบ 1 ปี	ผู้ปฏิบัติงานไม่เกี่ยวข้อง
1.เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย 6	1.นายนิพนธ์ เหลืองคงอยู่ 2. นายอาภรณ์ เช่งห้อง 3. นายเมตตา จิตรปรีชา 4. นายผาดิพงศ์ เพชรจำรัส 5. นายอเนกวุฒิ สมานุกาวิน 6. นายธีรยุทธ ภูมิศักดิ์ 7. นายชัยรัตน์ วัชรโยธิน 8. นายอภิชาติ นุ่มแทน 9. นายสมศักดิ์ เจริญสุขเลิศวิทยา 10. นายชนาพล ธนาวงวนใจรัก 11. นายวุฒิภัทร คำประกอบ 12. นายทิวัดต์ อ้นมงคล 13. นายธนา ชูพานิชยานันท์ 14. นายราเมนทร์ ลือสวัสดิ์ 15. นายวีรยุทธ ทวีวรเกียรติ 16. นายปารุณ เรืองเพชร 17. นายสมบัติ วิไลประภากร 18. นายเกษียร โพธิ์หา 19. นายไพสิฐ ทิพย์เนตร 20. นายอนุวัฒน์ อ้นน่วม 21. นายต่อศักดิ์ อยู่จรรยา 22. นายมรกต ดวงสวัสดิ์ 23. นายดำรงศักดิ์ เมฆสมภพ 24. นางกมลศาทิ ตั้งเปี่ยม 25. น.ส.ธรรศญา แยมชื่น 26. นางสาวดาพันธ์ สรนาทนิธิโรจน์ 27. นายกาชาด สร้อยสยามภู 28. นางอุไรวรรณ ศรีเมือง 29. นายเกษม พูลเกตุ 30. นายจาดูรนต์ สามัญ		1. นายศักดิ์ดา โพธิ์พันธ์ 2. นายแปร บุญศรีโรจน์ 3. จ.ส.ต.หญิงอัมพันธ์ เนกขัมม 4. นายพิรุณ กล้ากลาย 5. น.ส.เจติยา ชมนารถ 6. นายอำนาจ เจริญกุล 7. จ.ส.ต.จำรัส หงศ์พันธ์

ผลการพิจารณาลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า 1 ปี	ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง แต่ไม่ครบ 1 ปี	ผู้ปฏิบัติงานไม่เกี่ยวข้อง
1.เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย 6	31. นายชาญวิทย์ นวลแก้ว 32. น.ส.สมศรี พึ่งขจร 33. น.ส.วันเพ็ญ ชัยเชื่อนพันธ์ 34. น.ส.วาสนา ถาวรจันทร์ 35. นายรณชิต ชูศิลป์ 36. ส.ต.ท.หญิงดวงฤดี ปานเพ็ญ 37. นายสรรพเพชญ์ ผักกูด 38. นายธนาเดช จันทรแก้ว 39. จ.ส.ต.หญิงน้ำอ้อย ประดับเพชร		
2. เจ้าหน้าที่ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย 6	1. นายพิสุจน์ ชูชาวี 2. นายสมบัติ วิไลประภากร 3. นายนิพนธ์ เหลืองคงอยู่ 4. นายวิรัช วัชรไทย	1. น.ส.ปภาญา บรรจงรังสิมา	1. นายฉลอง ยอดแก้ว 2. นายกำพล นานบุญ 3. นายชาญ ไสมทองแดง
3. เจ้าหน้าที่ระบบงาน คอมพิวเตอร์ 6	1. นายมงคล แซ่เตียว 2. นายชิตวร ศรีวงษา 3. นายเอนก ย้าเบา 4. นางสิริมา ศรีแมนม่วง		
4. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งาน บุคคล 6	1. น.ส.อัมพร ชัยญานันท์ 2. นายสุดใจ อิมเอม 3. นางสมพร วัชรเสนีย์ 4. น.ส.ณัฐชกร สีทอง 5. น.ส.ณัฐสินี สุทธิ 6. น.ส.สุกัญญา จุลวรรณโณ 7. นายสุธี ตระกูลดำเนิน	1. นางกรรณิกา สืบสาย	1. นางรุ่งทิพย์ เฉลยสรรพ 2. น.ส.สุวรรณณี กล้ากมลเลิศ 3. น.ส.พรสวรรค์ เกตุลักษณะ 4. นางดารัตน์ ศิลปเจริญ 5. น.ส.อนุอร ตั้งเศรษฐพัฒน์ 6. น.ส.กมลลักษณ์ วิทยเชิงชัย 7. น.ส.กรรณิการ์ แสงหัวช้าง 8. นางปราณี แก่นจันทร์ 9. นางจิรภา ขอเจริญ 10. น.ส.รัชฎา คหิฎฐา

ผลการพิจารณาลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า 1 ปี	ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง แต่ไม่ครบ 1 ปี	ผู้ปฏิบัติงานไม่เกี่ยวข้อง
4. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งาน บุคคล 6			11. น.ส.วิสสุตา พันธุ์พินิจ 12. น.ส.เรื่อนพร บุญจินดาพันธ์ 13. นางปัญจรัตน์ รัตนประทีปทอง 14. นางนิสา เมฆะกุล 15. นางสุจิตรา เบ็ญจชัยพร 16. นางปัทมา ทูลมาลา 17. น.ส.พิศเพลิน คำเปรม 18. นายกรวี มั่นมะโน 19. นายสามารถ ทองศิลป์ 20. นายวัลลภ ดาวอรุณ 21. นางยุพิน สงสมพันธ์