



บันทึกข้อความ

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

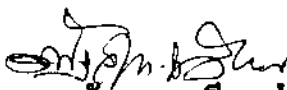
ที่ กท 0301/2384

วันที่ ๕ กรกฎาคม 2551

เรื่อง แจ้งมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2551

เรียน รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร
ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร เลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการเขต

พร้อมหนังสือนี้ สำนักงาน ก.ก. ขอแจ้งมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2551 เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2551
มาเพื่อโปรดทราบ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย


(นางสาวอนุสุภา เจียวมน)
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

ลับ

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ 5/2551

วันจันทร์ที่ 16 มิถุนายน 2551

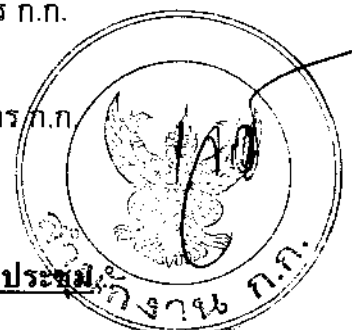
ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น 5 ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 1

ผู้มาประชุม

1. นายวันชาติ วงษ์ชัยชนะ กรรมการ ก.ก.
(เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 10 ชช.
ที่ปรึกษาด้านการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ
ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงมหาดไทย)
2. นางทวีลาภ จันทะเสวี กรรมการ ก.ก.
(รองเลขาธิการ ก.พ.
ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ ก.พ.)
3. นายประเสริฐ งามพันธุ์ กรรมการ ก.ก.
(เลขาธิการ ก.ค.ศ.)
4. นายปิยพันธุ์ นิมมานเหมินท์ กรรมการ ก.ก.
(อธิบดีกรมบัญชีกลาง)
5. นายอภิรักษ์ โกษะโยธิน กรรมการ ก.ก.
(ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร)
6. นางเพ็ญใจ วิศรุตรัตน กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
7. นายพิชิต ชนะกุล กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
8. นายปราโมทย์ จิรธรรม กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร)
9. ร้อยตำรวจตรีเกรียงศักดิ์ โลหะชาละ กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
10. นายสีมา สีมานนท์ กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
11. ศาสตราจารย์ดীন ปรัชญพฤทธิ กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
12. นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์ เลขานุการ ก.ก.
(หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.)

ลับ

/ ผู้ไม่มาประชุม



ผู้ไม่มาประชุม

- | | |
|--|--------------------------|
| 1. ร้อยตำรวจเอกเฉลิม อยู่บำรุง
(รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย) | ประธาน ก.ก. (ติดราชการ) |
| 2. นายพงศ์ศักดิ์ สุขสันต์
(ปลัดกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. (ติดราชการ) |
| 3. นายสำราญ ถาวรชูสม
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. (ลาป่วย) |
| 4. นายสมยศ มีเทศน์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. (ติดภารกิจ) |

ผู้เข้าร่วมประชุม

1. นายจักรชัย ใจงาม
2. นายประพัฒน์ ชีรพงศ์ธร
3. นางสาววิภาภรณ์ สรวงพนากุล
4. นางอุไรวรรณ เขียวเม่น
5. นางสาวอรชร เลาหนันท์
6. นางกรรณิการ์ สังข์ประสิทธิ์
7. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร
8. นายพลเฉลิม ศรีมณี
9. นางเบญจมาศ วงษ์ระวีวัฒน์
10. นางสาวลำอังก์ รอดบุญส่ง
11. นางสาววรภรณ์ วิญญูรัตน์
12. นางสาวบุญศรี สมพิร์วงศ์
13. นางมาลี คหัญฐา
14. นางบุญศรี รุ่งโรจน์วณิชย์
15. นางศุภยา ตันประคองสุข
16. นางสาวชนวันต์ ณ มงคล
17. นางอรพิน สุขสองห้อง
18. นางสาวอัญชนา บุญสุยา
19. นางสาวพัลลภา เอี่ยมสะอาด
20. นางสมนึก เลี้ยงบำรุง
21. นางวันศิริ วิริยะเศวตกุล
22. นายสรศิริ พาขุนทด
23. นางสาวปัทนิพร สุธีระ



ฉัษ

- 3 -

เริ่มประชุมเวลา 14.00 น.

ก่อนการประชุม นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์ หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เลขานุการ ก.ก. แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย (ร้อยตำรวจเอกเฉลิม อยู่บำรุง) ประธาน ก.ก. ดิตรราชการไม่สามารถมาประชุมได้ และได้เสนอ ร้อยตำรวจตรีเกรียงศักดิ์ โลหะชาละ กรรมการ ก.ก. เป็นประธานในที่ประชุมเพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 ซึ่งที่ประชุมเห็นชอบ

จากนั้น ประธานได้กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ 2

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ 4/2551 เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2551

มติ ก.ก. รับรอง

ฉัษ



ระเบียบวาระที่ 3

เรื่องเพื่อพิจารณา เรื่องที่ 1 การแต่งตั้ง อ.ก.ก.ใน อ.ก.ก.วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

สำนักงาน ก.ก. ขออนุมัติแต่งตั้งบุคคลหรือผู้ดำรงตำแหน่งเป็น อ.ก.ก.ใน อ.ก.ก.วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551

สืบเนื่องจาก มติ ก.ก. ครั้งที่ 3/2551 เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2551 มีมติ ดังนี้

1. ตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มีอำนาจหน้าที่กลั่นกรองและพิจารณาเรื่องต่างๆ เสนอ ก.ก. เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงระบบตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงระบบตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ได้แก่ การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การจัดตำแหน่งข้าราชการเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่ง และการให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในช่วงของการเปลี่ยนผ่านระบบให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก.มอบหมาย โดยกำหนดให้ อ.ก.ก. มีจำนวนไม่เกิน 15 คน

2. แต่งตั้ง นายสีมา สีमानันท์ เป็นประธาน อ.ก.ก. โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

- | | |
|--|--------------------|
| 2.1 นายสีมา สีमानันท์ | ประธาน อ.ก.ก. |
| 2.2 ปลัดกรุงเทพมหานคร หรือ
รองปลัดกรุงเทพมหานครที่ได้รับมอบหมาย | รองประธาน อ.ก.ก. |
| 2.3 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| 2.4 ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง | อ.ก.ก. |
| 2.5 ผู้แทนกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| 2.6 ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ | อ.ก.ก.และเลขานุการ |

3. มอบหมายสำนักงาน ก.ก. หรือประธาน และรองประธาน อ.ก.ก. เพื่อพิจารณาบุคคลหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่สมควรได้รับการเสนอชื่อเป็น อ.ก.ก. โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความสอดคล้อง และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของ อ.ก.ก. แล้วนำเสนอ ก.ก. พิจารณานุมัติแต่งตั้งต่อไป

และให้ข้อเสนอแนะว่า องค์ประกอบ อ.ก.ก. ควรมีบุคคลหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย เนื่องจากต้องมีการพิจารณาเชื่อมโยงกับกฎหมายฉบับอื่น ๆ



ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. ได้หารือประธานและรองประธาน อ.ก.ก. วิสามัญเฉพาะกิจฯ เพื่อพิจารณาบุคคลหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่กำหนด และความเหมาะสมต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของ อ.ก.ก.วิสามัญเฉพาะกิจฯ เช่น การพิจารณาบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายต่าง ๆ ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากต้องมีการพิจารณาเชื่อมโยงกัน เป็นต้น จึงเห็นควรนำเสนอที่ประชุม ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติแต่งตั้ง อ.ก.ก. ดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| 1. นายสีมา สีมานันท์ | ประธาน อ.ก.ก. |
| 2. ปลัดกรุงเทพมหานคร หรือ
รองปลัดกรุงเทพมหานครที่ได้รับมอบหมาย | รองประธาน อ.ก.ก. |
| 3. นายพิชิต ชนะกุล
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | อ.ก.ก. |
| 4. นายนนทิกร กาญจนจิตรา | อ.ก.ก. |
| 5. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| 6. นายจำเริญ ศิริพงศ์ติทานนท์
(ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา) | อ.ก.ก. |
| 7. นายสุรเกียรติ ลิ้มเจริญ
(ผู้อำนวยการเขตปทุมวัน) | อ.ก.ก. |
| 8. ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. | อ.ก.ก. |
| 9. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา | อ.ก.ก. |
| 10. ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง
สำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| 11. ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ
สำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. และเลขานุการ |
| 12. - 13. เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ก.ที่
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

บุคคลหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่เสนอ จำนวน 11 คน ได้ผ่านการพิจารณาในเรื่องของจำนวนความเหมาะสมของตัวบุคคลหรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง จากประธาน อ.ก.ก. และรองประธาน อ.ก.ก. ซึ่งประกอบด้วย กรรมการ ก.ก. ผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอก และข้าราชการกรุงเทพมหานคร สัดส่วนจำนวนดังกล่าวมีความกะทัดรัด ซึ่งจะทำให้สามารถดำเนินงานได้คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

มติ ก.ก. อนุมัติตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ



เรื่องที่ 2 ขออนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

กรุงเทพมหานครขออนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล
จำนวน 2 ตำแหน่ง ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 6 หรือ 7 ว (ตำแหน่งเลขที่ กสศ.26) หัวหน้าฝ่าย
ฝ่ายพัฒนาระบบ กองสารสนเทศภูมิศาสตร์ เป็นระดับ 7 หรือ 8 ว
2. เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 6 หรือ 7 ว (ตำแหน่งเลขที่ กสศ.42) หัวหน้าฝ่าย
ฝ่ายระบบเครือข่าย กองสารสนเทศภูมิศาสตร์ เป็นระดับ 7 หรือ 8 ว

เหตุผลความจำเป็น

1. สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล ได้รับอนุมัติให้ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ
ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 12/2547 เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2547 โดยกำหนดให้มีส่วนราชการระดับกอง จำนวน
5 กอง เพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มภารกิจของกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดเป็นกองยุทธศาสตร์บริหารจัดการ
กองยุทธศาสตร์เศรษฐกิจ การเงินและการคลัง กองยุทธศาสตร์สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองยุทธศาสตร์
สาธารณูปโภคพื้นฐาน และกองยุทธศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และสังคม และให้รวมส่วนราชการที่ทำหน้าที่
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ กองพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ กองควบคุมระบบคอมพิวเตอร์ กองบริการ
ระบบคอมพิวเตอร์ และกองสารสนเทศภูมิศาสตร์ จัดตั้งเป็น "ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศกรุงเทพมหานคร"
เป็นส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากองภายในระยะเวลา 1 ปี

2. มติ ก.ก. ครั้งที่ 7/2548 เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2548 อนุมัติปรับปรุงการกำหนด
ส่วนราชการและอัตรากำลังของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลตามโครงสร้างที่ได้รับอนุมัติ ตามมติ ก.ก.
ครั้งที่ 12/2547 เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2547 การปรับปรุงในครั้งนี้ได้ครอบคลุมภารกิจด้านเทคโนโลยี
สารสนเทศ ส่วนราชการที่ทำหน้าที่ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศยังคงใช้โครงสร้างและอัตรากำลังเดิมตามมติ
ก.ก. ครั้งที่ 3/2540 เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2540 ซึ่งไม่สอดคล้องและไม่สามารถรองรับภารกิจและการ
พัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเป็นระยะเวลา 10 ปี

3. แผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2548 - 2551) ได้กำหนดยุทธศาสตร์
ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยกำหนดกลยุทธ์และโครงการด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยี
สารสนเทศของกรุงเทพมหานครแยกออกมาอย่างเป็นรูปธรรม และนโยบายของผู้บริหารเน้นการนำเทคโนโลยี
สารสนเทศมาสนับสนุนการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงานในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะการให้บริการ
ประชาชนและการนำองค์ความรู้มาเป็นธรรมภิบาล เช่น การพัฒนาระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS)
บนเครื่องมือสื่อสารไร้สาย (PDA) พร้อมบูรณาการข้อมูลการรับเรื่องราวร้องทุกข์และข้อมูลอื่น ๆ ที่ประชาชน
สามารถติดตามตรวจสอบได้บนระบบดังกล่าว ตลอดจนการรับโอนภารกิจการบริหารจัดการระบบเครือข่าย
ใยแก้วนำแสง (Fiber optic) ทั้ง 5 ระยะมาอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

/ ขอกฎหมาย

ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

1. มติ ก.ก. ครั้งที่ 7/2548 เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2548 อนุมัติโครงสร้างส่วนราชการ และการอัตรากำลังของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล และกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายพัฒนาระบบ และ หัวหน้าฝ่ายระบบเครือข่าย กองสารสนเทศภูมิศาสตร์ เป็นตำแหน่งระดับ 6 โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนด นโยบาย เป้าหมายการจัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร แปลงแผนยุทธศาสตร์ไปสู่ การปฏิบัติ การประสานแผนปฏิบัติการ การติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผน และเป็น ศูนย์กลางในการบริหารจัดการ พัฒนาและให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกรุงเทพมหานคร และ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กองสารสนเทศภูมิศาสตร์ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบายและ กำหนดแผนการพัฒนาจากระบบสารสนเทศที่ดินและระบบเครือข่ายการวิเคราะห์ และการจัดลำดับความ สำคัญของแผนงาน ตลอดจนติดตามและประเมินผลแผนการบริหารระบบสารสนเทศที่ดิน เป็นศูนย์กลางข้อมูล ในการจัดทำระบบสารสนเทศที่ดินเพื่อการพัฒนาเมืองของกรุงเทพมหานคร ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาใช้พัฒนาระบบสารสนเทศที่ดิน เพื่อการบริหารและการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร ในระบบเครือข่าย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

- ฝ่ายพัฒนาระบบ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบายและกำหนด แผนงานการพัฒนาจากระบบสารสนเทศที่ดิน พัฒนาระบบโปรแกรมประยุกต์สำหรับการนำเสนอระบบ สารสนเทศที่ดิน หรือระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ให้กับผู้ใช้ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

- ฝ่ายระบบเครือข่าย มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาระบบเครือข่าย สารสนเทศที่ดิน การให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแล บำรุงรักษาระบบเครือข่ายสารสนเทศที่ดินให้กับ หน่วยงานต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2. มติ ก.ก. ครั้งที่ 1/2549 เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2549 อนุมัติเป็นหลักการเพื่อใช้ กับทุกหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือเทียบเท่าให้พิจารณา ในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์เฉพาะตัวด้วย โดยกำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 6 หรือ 7 ว หรือ ระดับ 7 หรือ 8 ว หรือ ระดับ 7 ข. หรือ 8 ข. แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ โดยให้สำนักงาน ก.ก. เป็นผู้พิจารณากำหนดตำแหน่งดังกล่าวตามลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ เฉพาะตัว



ผลการวิเคราะห์

สำนักงาน ก.ก. ได้พิจารณาจากหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยการประเมินค่างานของตำแหน่งจาก 5 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ ฐานะของตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ความรับผิดชอบในการบังคับบัญชา ความยากและคุณภาพของงาน และความรู้ความสามารถที่ดำเนินการของตำแหน่ง ในสังกัดกองสารสนเทศศาสตร์ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล ดังนี้

1. ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 6 หรือ 7 ว (ตำแหน่งเลขที่ กสศ.26) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายพัฒนาระบบ กองสารสนเทศศาสตร์ โดยพิจารณาจากการประเมินค่างานจากองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ฐานะของตำแหน่ง ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่ายขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการกองสารสนเทศศาสตร์

1.2 หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 6 หรือ 7 ว (ตำแหน่งเลขที่ กสศ.26) มีหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ กำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นต่อการใช้งาน ตามโครงการจัดทำระบบสารสนเทศที่ดินกรุงเทพมหานคร และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.3 ความรับผิดชอบในการบังคับบัญชา รับผิดชอบกำกับ ตรวจสอบ ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 15 ตำแหน่ง

1.4 ความยากและคุณภาพของงาน หัวหน้าฝ่ายพัฒนาระบบ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบและวางแผน การพัฒนาระบบงานด้านสารสนเทศศาสตร์ การพัฒนาระบบโปรแกรมประยุกต์สำหรับการนำเสนอระบบงานด้านสารสนเทศศาสตร์ การพัฒนาระบบโปรแกรมประยุกต์สำหรับการนำเสนอระบบสารสนเทศศาสตร์ให้กับผู้ใช้ และเพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกันของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร

1.5 ความรู้ความสามารถของตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ด้านการบริหารบุคคล บริหารงบประมาณและการบริหารงานในความรับผิดชอบ มีความเข้าใจในนโยบายของผู้บริหารในการบริหารราชการ การจัดทำงบประมาณและบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ มีความรู้ในขั้นตอนการจัดทำแผน โดยเฉพาะแผนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความรู้ในเรื่องระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศศาสตร์อื่น ๆ มีความรอบรู้ในเรื่องการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศศาสตร์สำหรับงานในการกิจของกรุงเทพมหานคร มีความรอบรู้ในเรื่องการนำเสนอสารสนเทศด้วยระบบสารสนเทศศาสตร์ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และรับผิดชอบต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน



จากการศึกษาวิเคราะห์ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งแล้วเห็นว่า ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 6 หรือ 7 ว (ตำแหน่งเลขที่ กสศ.26) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายพัฒนาระบบ กองสารสนเทศภูมิศาสตร์ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเพื่อการใช้งานและการสนับสนุนหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร การจัดทำโปรแกรมประยุกต์ เช่น โปรแกรม BMA VISION โปรแกรมบันทึกข้อมูลครอบครัว (POFF) โปรแกรมแผนที่ภาษี เป็นต้น จากลักษณะงานที่ปฏิบัติมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานที่สูงมาก ต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญสูงเกี่ยวกับการจัดระบบและวางแผนการพัฒนาระบบโปรแกรมประยุกต์สำหรับการนำเสนอระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ มีความละเอียดรอบคอบและแม่นยำในกฎระเบียบ ข้อกฎหมายต่าง ๆ เกี่ยวกับงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับงานในการกิจของกรุงเทพมหานคร และงานด้านการบริหารงานบุคคล การจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแนวทางการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 1/2549 เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2549 จึงเห็นควรกำหนดเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 7 หรือ 8 ว

2. ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 6 หรือ 7 ว (ตำแหน่งเลขที่ กสศ.42) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายระบบเครือข่าย กองสารสนเทศภูมิศาสตร์ โดยพิจารณาจากการประเมินค่างานของตำแหน่งจากองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ฐานะของตำแหน่ง ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่ายขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการกองสารสนเทศภูมิศาสตร์

2.2 หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 6 หรือ 7 ว (ตำแหน่งเลขที่ กสศ.42) มีหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับ ควบคุม ดูแลการปฏิบัติงาน อำนวยการดำเนินงานด้านการจัดระบบเครือข่ายสารสนเทศภูมิศาสตร์ ศึกษา วิเคราะห์ ให้คำปรึกษา แนะนำ กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานด้านระบบเครือข่ายสารสนเทศภูมิศาสตร์ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2.3 ความรับผิดชอบในการบังคับบัญชา รับผิดชอบกำกับ ตรวจสอบ ควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 15 ตำแหน่ง

2.4 ความยากและคุณภาพของงาน หัวหน้าฝ่ายระบบเครือข่าย ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์ จัดทำและพัฒนาทรัพยากรกลางด้านระบบ GIS (ระบบ BMA GIS ONLINE) ตลอดจนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานคร กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางการใช้และพัฒนาทรัพยากรกลางด้านระบบ GIS เพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกันของหน่วยงานภายในกรุงเทพมหานคร จัดทำและนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศเชิงพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร ผ่าน Website ของกองสารสนเทศภูมิศาสตร์ ทำระบบ Internet และระบบ Intranet จัดทำและพัฒนาโปรแกรมสำหรับระบบงานเพื่อการ



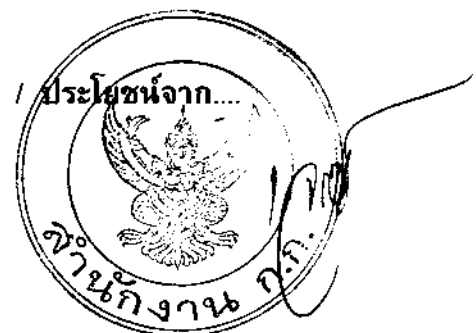
บริการประชาชน ผ่านระบบเครือข่ายของกรุงเทพมหานคร เช่น ระบบการป้องกัน และบรรเทาภัยพิบัติ กรุงเทพมหานคร ระบบข้อมูลการท่องเที่ยวกรุงเทพมหานคร จัดทำและมีพัฒนาเทคโนโลยีระบบ e - book และระบบ GIS e - learning สำหรับเผยแพร่วิชาการด้านระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ สร้าง ประสานและ พัฒนาเครือข่ายผู้ใช้งานและผู้พัฒนาระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ทั้งภายในและภายนอกกรุงเทพมหานคร และระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์เพื่อการพัฒนาเมืองและท้องถิ่น

2.5 ความรู้ความสามารถของตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ ผู้ปฏิบัติ

งานต้องมีความรู้ด้านการบริหารบุคคล บริหารงบประมาณและการบริหารงานในความรับผิดชอบ มีความเข้าใจในนโยบายของผู้บริหารในการบริหารราชการ การจัดทำงบประมาณและบริหารงานงบประมาณแบบ มุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ มีความรู้ในขั้นตอนการจัดทำแผน โดยเฉพาะแผนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความรู้ในเรื่องระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศภูมิศาสตร์อื่น ๆ มีความรอบรู้ในเรื่องการประยุกต์ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศภูมิศาสตร์สำหรับงานในการกิจของกรุงเทพมหานคร มีความรอบรู้ในเรื่องการ นำเสนอสารสนเทศด้วยระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และรับผิดชอบต่อการงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน

จากการศึกษาวิเคราะห์ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพและปริมาณงาน ของตำแหน่งแล้วเห็นว่า ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 6 หรือ 7 ว (ตำแหน่งเลขที่ กสศ. 42) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายระบบเครือข่าย กองสารสนเทศภูมิศาสตร์ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล มีลักษณะงาน ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานที่สูงมาก ต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญสูง มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนาทรัพยากรกลางด้านระบบ GIS การจัดทำระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) ผ่านระบบเครือข่ายของกรุงเทพมหานคร การจัดทำและพัฒนา GIS Web ของกรุงเทพมหานคร โดยนำเสนอผ่านระบบ Intranet / Internet การกำหนดหลักเกณฑ์และ แนวทางการปฏิบัติงานด้านระบบเครือข่ายสารสนเทศภูมิศาสตร์ และแนวทางการใช้และการพัฒนาทรัพยากร กลางด้านระบบ GIS เพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกันของกรุงเทพมหานคร มีความละเอียดรอบคอบและแม่นยำใน กฎ ระเบียบ ข้อกฎหมายต่าง ๆ เกี่ยวกับงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับงานในการกิจของกรุงเทพมหานคร และงานด้านการบริหารงานบุคคล การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแนวทางการกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 1/2549 เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2549 จึงเห็นควรกำหนดเป็นตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 7 หรือ 8 ว

~~ลับ~~



ประโยชน์จากการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

1. ประโยชน์ต่อกรุงเทพมหานคร

การดำเนินงานของกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นมีความพร้อมในการปฏิบัติการกิจของกรุงเทพมหานครซึ่งมีความหลากหลาย เนื่องจากมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ในการบริหารงาน การให้บริการประชาชนในด้านต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก โดยต้องเร่งรัดการดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว เช่น การพัฒนาระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) บนเครื่องมือสื่อสารไร้สาย (PDA) พร้อมบูรณาการข้อมูลการรับเรื่องราวร้องทุกข์และข้อมูลอื่น ๆ เป็นต้น ที่ประชาชนสามารถติดตามตรวจสอบได้บนระบบดังกล่าว

2. ประโยชน์ต่อหน่วยงาน

2.1 องค์กรมีความสามารถและศักยภาพสูงขึ้น เนื่องจากการกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญความจำเป็นต่อการบริหารองค์กร เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร การปรับปรุงการให้บริการ การเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร การกำหนดนโยบายและการตัดสินใจ ความพร้อมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกลายเป็นปัจจัยชี้วัดตัวหนึ่ง ซึ่งสะท้อนถึงศักยภาพขององค์กรเกิดการแข่งขันเพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรต่าง ๆ ทั้งในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน การให้บริการประชาชน

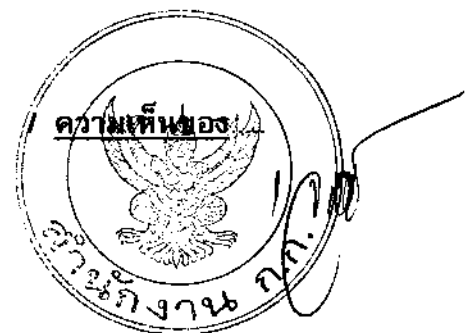
2.2 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น เนื่องจากมีเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ส่งผลให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูง รักองค์กร มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ประโยชน์ต่อประชาชน

ประชาชนได้รับบริการด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพในทุกภารกิจและทุกพื้นที่ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการกรุงเทพมหานครเป็นไปตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดประโยชน์สุข ตอบสนองความต้องการของประชาชนและก่อให้เกิดผลกระทบที่ดีต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชนตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล

จากการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เพิ่มขึ้นจากการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น จำนวน 2 ตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กองสารสนเทศภูมิศาสตร์ สำนักยุทธศาสตร์ และประเมินผล จะมีผลกระทบต้องงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครเพิ่มสูงขึ้นเป็นเงิน ปีละ 292,920 บาท



ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาจากหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยการประเมินค่างานของตำแหน่งจากฐานะของตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ความรับผิดชอบในการบังคับบัญชา ความยากและคุณภาพของงานและความรู้ความสามารถ ของตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายพัฒนาระบบ และหัวหน้าฝ่ายระบบเครือข่าย กองสารสนเทศภูมิศาสตร์แล้ว เห็นควรนำเสนอ ก.ก. พิจารณานุมัติ ดังนี้

1. ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 6 หรือ 7 ว (ตำแหน่ง เลขที่ กสศ.26) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายพัฒนาระบบ เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 7 หรือ 8 ว
2. ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 6 หรือ 7 ว (ตำแหน่ง เลขที่ กสศ.42) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายระบบเครือข่าย เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 7 หรือ 8 ว

มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ 1/2551 เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2551 เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

1. นายพิชิต ชนะกุล มีความเห็นแย้งและคัดค้านการปรับระดับตำแหน่ง โดยมีความเห็นว่าการจัดโครงสร้างจะต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 หน่วยงานตามมาตรา 60 รองลงมาเป็นหัวหน้าส่วนราชการคือสำนักงานกับกอง เขตก็มีฝ่าย หัวหน้าส่วนราชการเหล่านี้จึงจะมีอำนาจในการบังคับบัญชา ที่ผิดแผกแตกต่างจากนี้ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครต้องทำความตกลงกับ ก.ก. ตามมาตรา 8 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 แล้วตราเป็นพระราชกฤษฎีกา ฉะนั้นตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายในสำนัก ไม่มีอำนาจบังคับบัญชา ก.ก. จะมีติดอย่างไรอย่าทำความคลุมเครือให้แก่ข้าราชการ ต้องชัดเจน ต้องโปร่งใส ทุกเรื่อง ไม่ต้องให้ไปร้องทุกข์ไม่ต้องให้ไปฟ้องศาลปกครอง การวิเคราะห์ให้หัวหน้าฝ่ายในสำนักเป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบังคับบัญชา จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

2. ที่ประชุมพิจารณาแล้ว เห็นว่า

2.1 มาตรา 8 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 บัญญัติให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยอนุโลม เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้จะได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น หรือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครทำความตกลงกับ ก.ก.กำหนดเป็นอย่างอื่น โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา หมายความว่า หากกรุงเทพมหานครจะไม่นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม ก็สามารถกระทำได้โดยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครทำความตกลงกับ ก.ก.กำหนดเป็นอย่างอื่นโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา มีข้ออย่างไรที่ คุณพิชิต ชนะกุล เข้าใจ

2.2 เรื่องการบังคับบัญชา พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 กำหนดให้หัวหน้าหน่วยงานตามมาตรา 60 เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในหน่วยงาน เช่น ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการเขต เป็นต้น กรณีนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้จะเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ซึ่งได้กำหนดว่า ภายใต้กฎหมายว่าด้วย

/ ระเบียบบริหาร



ระเบียบบริหารฯ ตำแหน่งใด บังคับบัญชาในหน่วยใด และในฐานะใด ให้เป็นไปตามที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ มอบหมาย และกรณีนี้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุได้มีคำสั่งมอบหมายการบังคับบัญชาไว้ เช่น หัวหน้าฝ่ายบังคับบัญชา ข้าราชการในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่ากอง

นอกจากนี้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะ งานที่ปฏิบัติว่าปฏิบัติในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับใด ตลอดจนระบุหน้าที่ความรับผิดชอบ การควบคุม กำกับ ดูแลและคุณภาพของงาน

2.3 ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 6 หรือ 7 ว) จำนวน 2 ตำแหน่ง ที่เสนอขอปรับระดับตำแหน่งสูงขึ้น เป็นตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบภารกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งนับวัน จะมีความสำคัญยิ่งขึ้น งานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีบทบาทสำคัญมีความจำเป็นต่อการบริหารองค์กร ช่วยให้ การกำหนดนโยบายและการตัดสินใจของผู้บริหารมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีจากองค์กร สมควรปรับระดับให้สูงขึ้น

2.4 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ตลอดจนการปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการ ในหน่วยงานต่าง ๆ ควรนำเสนอในภาพรวม เพื่อจะได้วิเคราะห์ถึงผลกระทบ และสามารถแก้ปัญหาได้ อย่างเป็นระบบ เช่น การทบทวนบทบาท ภารกิจของหน่วยงาน ลดความซ้ำซ้อน ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ถึงผลกระทบด้านงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลในภาพรวม ตลอดจนการใช้กำลังคนได้อย่างมี ประสิทธิภาพและคุ้มค่าโดยการเกลี่ยอัตรากำลังไปทดแทนในส่วนที่มีความจำเป็น

มติ ก.ก. อนุมัติ โดยมีข้อสังเกตว่าการพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังของหน่วยงานต่าง ๆ ควรดำเนินการในภาพรวม

เรื่องที่ 3 การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังของกองตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครขออนุมัติ ดังนี้

1. ยกฐานะกองตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากอง และกำหนดชื่อ ส่วนราชการเป็น “สำนักงานตรวจสอบภายใน” สังกัด สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
2. ปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้
 - ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
 - กลุ่มพัฒนางานตรวจสอบภายใน
 - ส่วนตรวจสอบภายใน 1
 - ส่วนตรวจสอบภายใน 2
3. กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน 57 ตำแหน่ง



เหตุผลความจำเป็น

1. มติ ก.ก. ครั้งที่ 7/2540 เมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2540 และมติ อ.ก.ก. วิสามัญ เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งอัตราเงินเดือนและการสอบ ครั้งที่ 10/2550 เมื่อวันที่ 3 กันยายน 2550 และครั้งที่ 11/2550 เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2550 อนุมัติโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง 57 ตำแหน่ง ดังนี้

- เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 8 (ผู้อำนวยการกอง)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	จำนวน	7	ตำแหน่ง
- กลุ่มงานตรวจสอบภายใน 1	จำนวน	16	ตำแหน่ง
- กลุ่มงานตรวจสอบภายใน 2	จำนวน	16	ตำแหน่ง
- กลุ่มงานตรวจสอบภายใน 3	จำนวน	17	ตำแหน่ง

จากมติดังกล่าวได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของกองตรวจสอบภายใน โดยกำหนดให้กลุ่มงานที่ทำหน้าที่ตรวจสอบปฏิบัติหน้าที่เหมือนกัน โดยแบ่งความรับผิดชอบตามพื้นที่และหน่วยงานที่รับการตรวจ ทำให้ทุกกลุ่มงานมีหน่วยงานที่รับการตรวจที่มีลักษณะการปฏิบัติงานหลากหลายลักษณะ เช่น สำนัก สำนักงานเขต และโรงพยาบาล เป็นต้น การปฏิบัติงานจึงต้องใช้เทคนิคและวิธีการตรวจที่หลากหลาย ผู้ปฏิบัติงานต้องปรับเปลี่ยนวิธีการตรวจเพื่อให้เหมาะสมกับการตรวจสอบแต่ละด้านทำให้ส่วนราชการไม่มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญในการตรวจเฉพาะด้าน

2. ลักษณะการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน เป็นการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและแนวทางปฏิบัติ ซึ่งมุ่งเน้นการตรวจสอบทางด้านบัญชีและการเงิน และเนื่องจากการแบ่งส่วนราชการที่กำหนดให้ทุกกลุ่มงานปฏิบัติหน้าที่เหมือนกัน ทำให้ไม่สามารถสะท้อนภาพรวมของการปฏิบัติงานแต่ละด้านของทุกหน่วยงานได้

3. การรายงานผลการตรวจสอบ ขาดการวิเคราะห์ถึงสาเหตุและผลกระทบที่เกิดขึ้น จึงไม่สามารถช่วยผู้บริหารในการพิจารณาสั่งการหรือกำหนดนโยบายต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

4. การพัฒนาคุณภาพงานตรวจสอบภายใน จากการตรวจสอบในลักษณะดังกล่าว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีภาระในการตรวจมากเพราะต้องใช้เทคนิคในการตรวจสอบที่แตกต่างกัน จึงไม่มีเวลาที่จะเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานของตนเอง

5. ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ เนื่องจากการตรวจสอบภายในเป็นงานที่ต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการตรวจสอบภายในโดยตรง การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดทักษะและความเชี่ยวชาญ ต้องใช้ระยะเวลานานเพื่อสั่งสมประสบการณ์ของบุคคล แต่ปัจจุบันมีผู้ลาออกหรือย้ายไปหน่วยงานอื่นเพราะไม่เห็นทางก้าวหน้าของตำแหน่งนี้



6. ภาระงานที่เพิ่มขึ้น ตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการตรวจสอบ ประเมินผล และพัฒนาภาคราชการของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2548 กำหนดให้หน่วยงานตรวจสอบภายในมีหน้าที่ เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการตรวจสอบประเมินและพัฒนาภาคราชการของกรุงเทพมหานครทำให้ กองตรวจสอบภายในต้องมีการระงำนด้านการประเมินความเสี่ยง การประเมินผลการควบคุมภายใน เพิ่มขึ้นจากเดิมที่เป็นการตรวจสอบบัญชีและการเงิน ตรวจสอบความถูกต้องตามกฎหมายระเบียบเท่านั้น

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมา ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 กองตรวจสอบภายใน จึงได้ทดลองปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานจากเดิมที่ตรวจสอบตามหน่วยงานเป็นตรวจสอบตามภารกิจ ซึ่งปรากฏว่าได้ผลดี กล่าวคือ

6.1 สามารถตรวจสอบหน่วยรับการตรวจได้ครอบคลุมมากขึ้น โดยเฉพาะหน่วยงานย่อย ประเภทต่าง ๆ ซึ่งแต่เดิมได้รับการตรวจสอบน้อยหรือไม่เคยได้รับการตรวจสอบมาก่อน

6.2 สามารถตรวจสอบได้หลากหลายประเภทมากขึ้น โดยมีผลงานการตรวจสอบ ประเภทอื่นนอกเหนือจากการตรวจสอบบัญชีและการเงิน (Financial Audit) เพิ่มขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เช่น มีการตรวจสอบดำเนินงานหรือตรวจสอบโครงการ (Operation Audit) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 จำนวน 121 โครงการ จากที่ไม่เคยมีการตรวจสอบมาก่อน

6.3 การแบ่งการตรวจสอบตามภารกิจทำให้การตรวจสอบมีแนวทางและมาตรฐาน การตรวจที่เหมือนกันและสามารถจัดทำรายงานการตรวจสอบภายในภาพรวมแต่ละด้านโดยใช้เวลาน้อยลง และได้ข้อมูลครบถ้วนยิ่งขึ้น

6.4 การจัดตั้งกลุ่มพัฒนางานตรวจสอบภายในเพื่อรับผิดชอบงานด้านวิชาการและ แผนงานโดยเฉพาะ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องแบ่งเวลาไปทำหน้าที่ตรวจหน่วยงาน จึงสามารถทำงานด้าน การกำหนดแผนการตรวจ และพัฒนามาตรฐานและวิธีการตรวจสอบแบบใหม่ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และมาตรฐานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน นอกจากนี้ยังได้มีการดำเนินงานเชิงรุกเพื่อให้ความรู้ทั้งแก่ ผู้ปฏิบัติงานและผู้รับการตรวจด้วยการอบรม สัมมนา การจัดทำ Web Site ของกองตรวจสอบภายใน การจัดทำห้องสมุดวิชาการ และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงาน

7. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการได้มีมติในการประชุมครั้งที่ 4/2550 เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2550 เห็นชอบในหลักการให้ยกฐานะกองตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นส่วน ราชการที่มีฐานะสูงกว่ากองโดยให้ปรับปรุงรายงานการวิเคราะห์ให้ชัดเจนในส่วนของการพัฒนาระบบ การตรวจสอบภายใน การวางแผนการตรวจสอบ และการพัฒนาบุคลากรที่จะทำให้การตรวจสอบภายในมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล แล้วนำเข้าไปประชุม อ.ก.ก. ในครั้งต่อไป ซึ่งสำนักงาน ก.ก. ได้ปรับปรุง รายงานการวิเคราะห์โดยเพิ่มเติมข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานตรวจสอบภายใน เสนอ อ.ก.ก. วิสามัญ เกี่ยวกับระบบราชการในการประชุมครั้งที่ 1/2551 เมื่อวันที่ 14 มกราคม 2551 และ อ.ก.ก. มีมติรับทราบ



ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาจัดส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากอง

1.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 มาตรา 42 กำหนดให้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งทุกตำแหน่ง ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(9) ตำแหน่งระดับ 9 ได้แก่

(ง) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้าหน่วยงานที่สูงกว่ากอง ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบในงานหลักตามอำนาจหน้าที่ของกรม และเป็นงานที่มีความหลากหลาย ความยากและมีคุณภาพของงานสูงมากกว่ากอง

1.2 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาจัดส่วนราชการ ดังนี้

(1) ต้องเป็นส่วนราชการที่ปฏิบัติงานหลักตามอำนาจหน้าที่ของกรม หรือส่วนราชการซึ่งจำลองงานหลักส่วนใหญ่ตามอำนาจหน้าที่ของกรมไปปฏิบัติในพื้นที่

(2) ต้องเป็นส่วนราชการที่มีอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ต้องปฏิบัติหลากหลาย (หลายบทบาท หลายภารกิจ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานหลายขั้นตอน และเป็นงานที่ต้องอาศัยเทคนิคหรือหลักวิชาการหลายด้าน) ซึ่งจำเป็นต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในส่วนราชการเดียวกัน หากแยกจากกันจะทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ และเป็นส่วนราชการที่มีขนาดใหญ่กว่ากองปกติทั่วไป

(3) ส่วนราชการตาม (1) และ (2) อาจเป็นส่วนราชการที่มีอยู่เดิมหรือเป็นส่วนราชการที่มีการปรับปรุงบทบาท อำนาจหน้าที่ และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ ให้กะทัดรัด มีประสิทธิภาพ ทันสมัยและมีคุณภาพของงานตามอำนาจหน้าที่สูงกว่าส่วนราชการที่เป็นกองโดยปกติทั่วไปอย่างเห็นได้ชัด

1.3 มติ ก.ก.ครั้งที่ 12/2547 เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2547 กำหนดกรอบและแนวทางการพิจารณาปรับปรุงส่วนราชการของกรุงเทพมหานคร โดยจะต้องคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย มติ ก.ก. และประกาศแบ่งส่วนราชการของกรุงเทพมหานคร นโยบายของรัฐบาลและของกรุงเทพมหานคร การทบทวนบทบาทภารกิจของกรุงเทพมหานคร ลดความซ้ำซ้อนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน คำนึงถึงประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ

1.4 มติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งอัตราเงินเดือนและการสอบครั้งที่ 6/2548 เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2548 มีความเห็นว่าการยกฐานะส่วนราชการระดับกองเป็นส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากองจะพิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้

ฉบับ



(1) มีการดำเนินการภารกิจที่เป็นงานหลักของหน่วยงาน โดยจะพิจารณาจากงานที่เป็นจริง สำหรับงานที่กำลังจะเป็นนั้นอาจนำมาพิจารณา โดยอาจจะต้องพิจารณาผลงานก่อนว่าทำได้สัมฤทธิ์ผลหรือไม่ แล้วจึงจะพิจารณาระดับตำแหน่งให้ แต่ในบางกรณีที่ต้องการดึงดูดคนมาปฏิบัติงานก็อาจพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงไปล่วงหน้า

(2) ภารกิจที่ดำเนินการมีความหลากหลายและเปิดเสรีในตัวเอง การพิจารณาว่ามีการดำเนินการที่ “เปิดเสรี” หรือไม่ พิจารณาจากการมีอำนาจในการพิจารณาหรืออนุมัติงานในส่วนที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องเสนอผู้ใดพิจารณาอีก

(3) มีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติราชการให้สั้น กระชับรัด ลดขั้นตอน และมีการพัฒนาเทคนิควิธีการทำงานให้ทันสมัย

1.5 อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและการสอบได้มีมติในการประชุมครั้งที่ 7/2550 เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2550 มีข้อคิดเห็นสรุปสาระสำคัญคือ ไม่เห็นด้วยกับการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการภายในของกองปกครองและทะเบียนที่กำหนดเป็น “ส่วน” และมี “กลุ่มงาน” ภายใน “ส่วน” และมอบให้หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.ไปหารือกับประธาน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้เห็นชอบตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท 0304/2375 ลงวันที่ 12 กรกฎาคม 2550 ให้กำหนดชื่อส่วนราชการภายในของส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากองเป็น “ส่วน” เนื่องจากลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความจำเป็นต้องใช้การบริหารจัดการในการควบคุมบังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้วย และกรุงเทพมหานครมีความคุ้นเคยกับชื่อส่วนราชการภายในของส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากองที่เรียกว่า “ส่วน” อยู่แล้ว อย่างไรก็ตามถ้าลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นงานวิชาการหรือกึ่งวิชาการก็อาจจะกำหนดเป็น “กลุ่ม” หรือ “กลุ่มงาน” ก็ได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น ๆ เป็นสำคัญ

2. กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน

2.1 ตามมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในของสมาคมผู้ตรวจสอบภายใน (The Institute of Internal Auditor : IIA) ประเทศสหรัฐอเมริกาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในไว้ว่า “การตรวจสอบภายใน คือ การให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ เพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร การตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับ ดูแลอย่างเป็นระบบเป็นระเบียบ”

2.2 หนังสือกรมบัญชีกลางที่ กค 0528.3/ว 1093 ลงวันที่ 11 มกราคม 2545 เรื่อง มาตรฐานการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ได้ปรับปรุงแก้ไขมาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันรวมทั้งให้มีความเป็นสากลยิ่งขึ้น



หลายประการ โดยมาตรฐานการปฏิบัติงานในส่วนของลักษณะของงานตรวจสอบภายในกำหนดให้ “งานตรวจสอบภายในคือ การประเมินเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้ดีขึ้น ช่วยให้ส่วนราชการบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้และปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลของส่วนราชการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้การดำเนินงานของส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในอันที่จะช่วยเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการ”

2.3 หลักปฏิบัติงานตามจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในข้อ 4.3 กำหนดให้ “ผู้ตรวจสอบภายในต้องพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมทั้งพัฒนาประสิทธิผลและคุณภาพของการให้บริการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง”

2.4 ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน พ.ศ.2546 กำหนดว่า “การตรวจสอบภายใน หมายความว่า กิจกรรมที่ดำเนินการอย่างเป็นอิสระและเป็นกลางที่หน่วยรับตรวจจัดให้มีขึ้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจและให้คำแนะนำ เพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการดำเนินงานการตรวจสอบภายใน ช่วยให้หน่วยรับตรวจบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบและมีระเบียบแบบแผนที่ดี” และข้อ 4 กำหนดให้หน่วยรับตรวจนำแนวทางปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายในท้ายระเบียบนี้ไปใช้เพื่อให้การตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.5 ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการตรวจสอบภายในของกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2548 ข้อ 11 กำหนดว่า “ให้ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติงานตรวจสอบให้เป็นไปตามมาตรฐานและคู่มือการตรวจสอบภายในของกรุงเทพมหานคร กรณีที่ไม่ได้กำหนดไว้ให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานของกรมบัญชีกลาง หรือของสมาคมวิชาชีพในประเทศหรือต่างประเทศ”

ผลการวิเคราะห์

จากเหตุผลความจำเป็นของหน่วยงาน ผลการทดลองปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของกองตรวจสอบภายใน ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กฎหมายและระเบียบวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากอง กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน มติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ ครั้งที่ 4/2550 เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2550 เห็นชอบในหลักการให้ยกฐานะกองตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากอง และสำนักงาน ก.ก. มีความเห็นว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติของกองตรวจสอบภายในมีความหลากหลายและเบ็ดเสร็จในตัวเอง เป็นงานที่ต้องอาศัยหลักวิชาการ เทคนิค และมีความยุ่งยากซับซ้อน เพื่อให้เป็นไปตามข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาอนุมัติ ดังนี้



1. ด้านโครงสร้าง ปรับปรุงโครงสร้างโดยยกฐานะกองตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากองและกำหนดชื่อส่วนราชการเป็น "สำนักงานตรวจสอบภายใน" และแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- กลุ่มพัฒนางานตรวจสอบภายใน
- ส่วนตรวจสอบภายใน 1
- ส่วนตรวจสอบภายใน 2

2. ด้านอัตรากำลัง กำหนดอัตรากำลังจากสถิติปริมาณงาน (Work Load) โดยใช้สถิติปริมาณงานย้อนหลังปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 – 2549 สามารถกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวน 57 ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งเดิม ดังนี้

- เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 9 (ผู้อำนวยการสำนักงาน)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	จำนวน	5	ตำแหน่ง
- กลุ่มพัฒนางานตรวจสอบภายใน	จำนวน	8	ตำแหน่ง
- ส่วนตรวจสอบภายใน 1	จำนวน	21	ตำแหน่ง
- ส่วนตรวจสอบภายใน 2	จำนวน	22	ตำแหน่ง

โดยปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

2.1 ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ดังนี้

- ปรับปรุงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 8 (ผู้อำนวยการกอง) เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 9 (ผู้อำนวยการสำนักงาน) จำนวน 1 ตำแหน่ง
- ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 3-5 หรือ 6 ว หรือ 7 ว เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 8 (ผู้อำนวยการส่วน) จำนวน 2 ตำแหน่ง
- ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 3-5 หรือ 6 ว หรือ 7 ว เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 7 ว หรือ 8 ว จำนวน 6 ตำแหน่ง

2.2 ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงและเปลี่ยนสายงาน ดังนี้

- ปรับปรุงจากตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 2-4 หรือ 5 หรือ 6 เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3-5 หรือ 6 ว หรือ 7 ว จำนวน 1 ตำแหน่ง
- ปรับปรุงจากตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2-4 หรือ 5 หรือ 6 เป็นตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี 3-5 หรือ 6 ว หรือ 7 ว จำนวน 1 ตำแหน่ง



- ปรับปรุงจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1-3 หรือ 4 หรือ 5 เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2-4 หรือ 5 หรือ 6 จำนวน 2 ตำแหน่ง

- ปรับปรุงจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 1-3 หรือ 4 หรือ 5 เป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ 3-5 หรือ 6 ว หรือ 7 วช. จำนวน 2 ตำแหน่ง

ประโยชน์จากการปรับปรุงโครงสร้าง

1. ประโยชน์ต่อกรุงเทพมหานคร

1.1 ผู้บริหารกรุงเทพมหานครได้กำหนดยุทธศาสตร์ “ใช้ระบบบริหารจัดการแนวใหม่ ตามหลักธรรมาภิบาล” ซึ่งระบบการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็งถือเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิผลอันหนึ่งที่ใช้ตรวจสอบว่ากรุงเทพมหานครมีการบริหารจัดการโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลมากน้อยเพียงใด (Monitoring Through Audit)

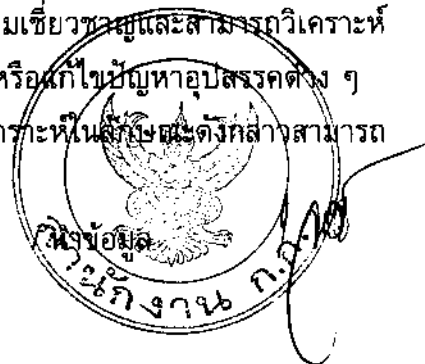
1.2 ผู้บริหารสามารถมั่นใจได้ว่าการดำเนินงานตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร มีโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จได้มากขึ้น เนื่องจากรายงานทางการเงินและรายงานผลการตรวจสอบ ด้านต่าง ๆ จะมีความถูกต้องน่าเชื่อถือมากขึ้น เพราะเป็นการรายงานผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานอย่างเฉพาะเจาะจงตามกลุ่มภารกิจได้มากขึ้น หน่วยงาน ต่าง ๆ ในสังกัดกรุงเทพมหานครจะไม่กล้ากระทำการอันใดที่เป็นการทุจริต เนื่องจากเห็นว่ากลไก การตรวจสอบมีความเข้มแข็งและหน่วยงานทุกหน่วยจะต้องได้รับการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ เป็นประจำทุกปี

1.3 การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานครจะมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัดและคุ้มค่ามากขึ้น เนื่องจากระบบการตรวจสอบภายในมีการนำนวัตกรรมและแนวความคิดใหม่ ๆ มาใช้ เช่น การบริหารความเสี่ยง การวิเคราะห์ความคุ้มค่า เป็นต้น

1.4 กรุงเทพมหานครจะเป็นองค์กรที่มีระบบการตรวจสอบภายในที่เป็นมาตรฐานสากล เทียบเท่ากับหน่วยตรวจสอบระดับชาติ หรือหน่วยตรวจสอบของเอกชนที่มีชื่อเสียงมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นการ ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรในด้านความสุจริต เป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ทั้งกับบุคลากร ภายในองค์กรและบุคคลภายนอก

2. ประโยชน์ต่อหน่วยงาน

2.1 การแบ่งกลุ่มงานตรวจสอบตามภารกิจของหน่วยรับตรวจอย่างชัดเจน เช่น การศึกษา - ตรวจสอบโรงเรียน การสาธารณสุข - ตรวจสอบศูนย์บริการสาธารณสุขและโรงพยาบาล การโยธา - ตรวจสอบสำนักการโยธา สำนักการระบายน้ำ สำนักการจราจรและขนส่ง เป็นต้น จะทำให้ ผู้ตรวจสอบภายในสามารถมุ่งตรวจสอบได้เฉพาะเรื่อง เป็นการเพิ่มความเชี่ยวชาญและสามารถวิเคราะห์ ผลการตรวจสอบในภาพรวมตามกลุ่มภารกิจ เพื่อเสนอวิธีการปรับปรุงแก้ไขปัญหาลับหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานนั้น ๆ ได้อย่างตรงประเด็นมากขึ้น ซึ่งการวิเคราะห์ในลักษณะดังกล่าวสามารถ



นำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานของผู้บริหารกรุงเทพมหานครได้มากกว่าเดิม เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน กลุ่มที่ตรวจสอบโรงเรียนก็จะมีผู้เชี่ยวชาญในด้านนี้เป็นการเฉพาะ สามารถรู้และเข้าใจ กฎ ระเบียบและคำสั่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน นอกจากนี้ยังสามารถเปรียบเทียบผลการดำเนินงานและการตรวจสอบกับโรงเรียนอื่น ๆ เพื่อหาปัจจัยร่วมที่เป็นปัญหาและอุปสรรค ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมของปัญหาที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนและสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นได้อย่างตรงจุด

2.2 การมีกลุ่มงานซึ่งทำหน้าที่ด้านวิชาการและแผนงานเป็นการเฉพาะ ทำให้กองตรวจสอบภายในสามารถบริหารจัดการและพัฒนางานด้านการตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีผู้รับผิดชอบโดยตรงในการติดตามผลความคืบหน้าในการดำเนินงานตามแผน ตลอดจนติดตามโครงการหรือกิจกรรมที่จะช่วยพัฒนางานด้านการตรวจสอบภายในให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องและจริงจัง เช่น การศึกษาค้นคว้าและรวบรวมแนวคิดทางด้านการตรวจสอบภายใน การนำหลักการและแนวคิดที่สำคัญด้านการตรวจสอบภายในมาประยุกต์หรือทดลองใช้กับการปฏิบัติงานจริง การประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้มีการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน การริเริ่มผลักดันให้หน่วยงานตรวจสอบภายในของกรุงเทพมหานครได้มีโอกาสเข้าร่วมการประชุมนานาชาติด้านการตรวจสอบภายใน (International Conference) เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือในระดับโลก การจัดทำคู่มือการตรวจสอบภายในของกรุงเทพมหานคร การพัฒนารูปแบบการรายงานให้เป็นมาตรฐาน การนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาช่วยสนับสนุนให้งานตรวจสอบภายในมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นต้น

2.3 มีโครงสร้างซึ่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในสามารถก้าวหน้าในสายอาชีพได้ถึงระดับ 9 ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน มีความพยายามพัฒนาตนเองให้เกิดความเชี่ยวชาญ เพื่อจะได้มีโอกาสก้าวหน้าบนเส้นทางสายอาชีพของตนซึ่งมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนแล้ว หากมีกรณีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในที่ไม่ชอบการทำงานในลักษณะของการบริหาร ก็ยังสามารถเติบโตในสายอาชีพนี้ได้โดยมีความก้าวหน้าในสายงานถึงระดับ 8 จะช่วยลดปัญหาการย้าย ลดความสิ้นเปลืองเวลาและงบประมาณในการฝึกฝนทักษะแก่ผู้ปฏิบัติงานใหม่ได้

2.4 การกำหนดให้มีส่วนตรวจสอบภายใน เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระของหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในโดย ส่วนตรวจสอบภายในจะช่วยปฏิบัติงานทางด้านการบริหารโดยการกำกับ ดูแล แก้ไขปัญหาในการบริหารงาน อำนาจการให้งานตรวจสอบภายในสามารถดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น และรับผิดชอบในการสรุปและกลั่นกรองงานโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบและเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกลุ่มงานตรวจสอบก่อนนำเสนอหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน ทำให้หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติงานในลักษณะการวางแผน กำหนดนโยบาย ประสานงานรายงานผลการตรวจสอบและเสนอความเห็นต่อผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการตรวจสอบประเมินผลและพัฒนาภาคราชการของกรุงเทพมหานคร (คคพ.กทม.) ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



3. ประโยชน์ต่อประชาชน

ประชาชนจะได้รับบริการด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจ เนื่องจากโครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายในที่มีกลุ่มพัฒนางานตรวจสอบภายในมาทำหน้าที่ด้านวิชาการและแผนงาน ทำให้มีการตรวจสอบที่เป็นระบบ เป็นไปตามมาตรฐานสากล กลุ่มงานตรวจสอบมีการพัฒนาคุณภาพงานตรวจสอบโดยตรวจสอบหน่วยรับตรวจได้ครอบคลุมมากขึ้นทั้งในด้านการกิจและด้านจำนวนหน่วยรับตรวจ ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานครต้องเพิ่มความระมัดระวังและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้ถูกหักทวงจากหน่วยตรวจสอบภายในหรือต้องตามแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่ผิดพลาด ไม่คุ้มค่าเมื่อหน่วยตรวจสอบภายในตรวจพบ นอกจากนี้หน่วยตรวจสอบยังสามารถสรุปปัญหาและเสนอแนะวิธีการแก้ไขในภาพรวมได้อย่างตรงจุด ช่วยให้ผู้บริหารกรุงเทพมหานครสามารถกำหนดนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ได้อย่างคุ้มค่าและตรงตามความต้องการของประชาชน

ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล

การปรับปรุงโครงสร้างโดยยกฐานะ “กอง” ขึ้นเป็น “สำนักงาน” มีการพัฒนาคุณภาพงานปรับเปลี่ยนวิธีปฏิบัติงานโดยใช้อัตรากำลังเดิมมาปรับระดับสูงขึ้นบางส่วน และเปลี่ยนสายงานบางส่วนเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ทำให้มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง) ต่อเดือนเป็นเงิน 150,230 บาท ต่อปีเป็นเงิน 1,802,760 บาท

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วมีความเห็นว่ากองตรวจสอบภายในมีการพัฒนาเทคนิควิธีการทำงานให้ทันสมัยโดยการนำวิธีการตามมาตรฐานสากลวิชาชีพด้านการตรวจสอบภายในและนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้สนับสนุนงานตรวจสอบทำให้คุณภาพงานและปริมาณงานเพิ่มขึ้น จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ ดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง ปรับปรุงโครงสร้างโดยยกฐานะกองตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากองและกำหนดชื่อส่วนราชการเป็น “สำนักงานตรวจสอบภายใน” และแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- กลุ่มพัฒนางานตรวจสอบภายใน
- ส่วนตรวจสอบภายใน 1
- ส่วนตรวจสอบภายใน 2

ชัย



2. ด้านอัตรากำลัง กำหนดกรอบอัตรากำลังเท่าเดิม จำนวน 57 ตำแหน่ง ดังนี้

- เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 9 (ผู้อำนวยการสำนักงาน)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	จำนวน	5	ตำแหน่ง
- กลุ่มพัฒนางานตรวจสอบภายใน	จำนวน	8	ตำแหน่ง
- ส่วนตรวจสอบภายใน 1	จำนวน	21	ตำแหน่ง
- ส่วนตรวจสอบภายใน 2	จำนวน	22	ตำแหน่ง

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

1. การเปลี่ยนแปลงการตรวจสอบจาก Financial Audit มาสู่ Financial Audit รวมกับ Performance Audit และ Good Governance Audit เป็นการพัฒนาระบบการตรวจสอบภายในสอดคล้องกับหลักการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) และกรมบัญชีกลาง ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารราชการเกิดความคุ้มค่า ถูกต้องและโปร่งใส

2. ระบบบริหารยุคใหม่มีการกระจายอำนาจให้สำนัก กอง และสำนักงานเขตดำเนินการมากขึ้น ดังนั้น การตรวจสอบภายในจะเป็นกลไกของผู้บริหารในการตรวจเชิงแนะนำมากกว่าการตรวจเพื่อจับผิดและให้รักษาความเป็นมืออาชีพ (Professional) ของผู้ตรวจสอบภายในไว้ ซึ่งมีทั้งของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในและระเบียบของกรมบัญชีกลาง

3. การเปลี่ยนแปลงส่วนราชการโดยยกฐานะกองตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการที่สูงกว่ากองและกำหนดชื่อเป็น "สำนักงานตรวจสอบภายใน" ต้องทำเป็นประกาศกรุงเทพมหานคร

มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ 1/2551 เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2551 เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก. และให้จัดทำประกาศกรุงเทพมหานครแบ่งส่วนราชการต่อไป

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

1. นายพิชิต ชนะกุล กรรมการ ก.ก. ถัดค้านไม่เห็นด้วยกับการยกฐานะกองตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการระดับสูงกว่ากอง โดยให้ความเห็นว่า มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญมี 3 ประเภท 1) ตำแหน่งประเภททั่วไป 2) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ 3) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง และมาตรา 3 (8) แห่งพระราชกฤษฎีกากำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทบริหารระดับสูงและประเภทบริหารระดับกลาง พ.ศ.2535 ได้กำหนดตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหมายถึง ตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไปที่มีฐานะเป็นหัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากองในกรม แต่กรุงเทพมหานคร



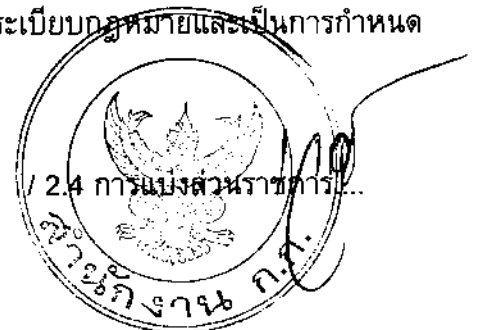
ไม่มีกรม และในมาตรา 4 (1) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งระดับ 8 ซึ่งหมายถึง หัวหน้าส่วนราชการที่เป็นกองหรือมีฐานะเทียบกอง ดังนั้น "ส่วน" ที่กรุงเทพมหานครกำหนด ขึ้นมานั้นไม่ใช่ ส่วนราชการ และสำนักงาน ก.ก. ได้จัดตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนอยู่ในประเภททั่วไป ซึ่งมีใช้ตำแหน่งผู้บริหาร ระดับกลาง หรือมีใช้หัวหน้าส่วนราชการ จึงไม่มีอำนาจในการบังคับบัญชาและเป็นการกำหนดที่ไม่ชอบ ด้วยกฎหมาย

2. ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นว่า

2.1 กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรขนาดใหญ่มากที่มีภารกิจหลากหลาย มีการเปลี่ยนแปลง ในคุณภาพของงานที่สูงขึ้น ลักษณะงาน ความยุ่งยากของงาน วิธีการทำงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ เปลี่ยนแปลงสูงขึ้น ในช่วงสองปีที่ผ่านมากองตรวจสอบภายในได้ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน จากการตรวจที่ เรียกว่า Financial Audit เป็น Performance Audit แนวทางการตรวจจะเป็นการตรวจแนะนำในการปรับปรุง การปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ถูกต้องมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานโดยนำนวัตกรรม และแนวความคิดใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้ งานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการดำเนินงานในลักษณะนี้จะส่งผลให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการ โปร่งใส และสร้างความมั่นใจให้กับการดำเนินงานตามนโยบายของกรุงเทพมหานครมีโอกาสประสบ ผลสำเร็จได้มากขึ้น

2.2 การปรับปรุงโครงสร้างกองตรวจสอบภายใน นอกจากจะพิจารณาโดยอ้างอิงกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง ยังต้องพิจารณาในหลาย ๆ มิติประกอบด้วย เช่น คุณภาพและความยุ่งยากของงาน หน้าที่ความ รับผิดชอบ บทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ความจำเป็นที่ต้องมีหน่วยงานประเภทนั้น รวมถึงการพิจารณา เทียบเคียงกับหน่วยงานในราชการพลเรือนที่ทำหน้าที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกัน เป็นต้น เมื่อได้พิจารณาถึง บทบาทอำนาจหน้าที่ลักษณะงานตรวจสอบภายในและความจำเป็นขององค์กรที่ต้องมีหน่วยงานตรวจสอบ ภายในที่มีประสิทธิภาพแล้ว สมควรปรับปรุงโครงสร้างกองตรวจสอบภายใน โดยยกฐานะเป็นส่วนราชการ ที่มีฐานะสูงกว่ากอง

2.3 ตามมาตรา 8 และ 9 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 บัญญัติให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม และในกรณี ที่นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับ ให้ ก.ก. ใช้อำนาจของ ก.พ. ผู้อำนวยการสำนัก ใช้อำนาจของอธิบดี ปลัดกรุงเทพมหานครให้อำนาจของปลัดกระทรวงหรืออธิบดีแล้วแต่กรณี การจัดส่วน ราชการในสำนักของกรุงเทพมหานครจะแบ่งออกเป็นกองต่าง ๆ การยกฐานะกองตรวจสอบภายในสังกัด สำนักปลัดกรุงเทพมหานครเป็นสำนักงานตรวจสอบภายในให้มีฐานะเป็นส่วนราชการสูงกว่ากอง และกำหนด ระดับตำแหน่งจากระดับ 8 เป็นระดับ 9 เป็นการกำหนดที่สอดคล้องกับระเบียบกฎหมายและเป็นการกำหนด ที่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว



2.4 การแบ่งส่วนราชการภายใน ในส่วนของข้าราชการพลเรือนจะมีเปิดไว้ เป็นการแบ่งงานภายใน มิได้ปรากฏในกฎกระทรวง จะเรียกชื่อต่าง ๆ เช่น ผู้อำนวยการส่วน ผู้อำนวยการกลุ่มงาน เป็นต้น ผู้อำนวยการส่วนเป็นตำแหน่งที่ไม่มีเงินประจำตำแหน่ง ซึ่งตำแหน่งเหล่านี้จะมีอำนาจบังคับบัญชาในฐานะใด เป็นไปตามที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุมอบหมาย สำหรับกรุงเทพมหานครก็ปฏิบัติเช่นเดียวกัน

2.5 กรรมการทุกท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งถือเป็นเรื่องดี ขอความกรุณาอย่าถือความเห็นของตนเองเป็นสำคัญ

มติ ก.ก. 1. เห็นชอบให้ยกฐานะกองตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากองและกำหนดชื่อเป็น “สำนักงานตรวจสอบภายใน” และให้แบ่งส่วนราชการภายในตามเสนอ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

2. อนุมัติกรอบอัตรากำลังเท่าเดิม จำนวน 57 ตำแหน่ง

เรื่องที่ 4 ขออนุมัติรับโอนข้าราชการ

กรุงเทพมหานครขออนุมัติรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ราย นางสาวปิยะรัชต์ เอี่ยมเจริญ อายุ 35 ปี 6 เดือน วุฒิการศึกษาทันตแพทยศาสตรบัณฑิต และวุฒิปัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพทันตกรรม สาขาทันตกรรมสำหรับเด็ก ตำแหน่งทันตแพทย์ 8 วช. (ด้านทันตกรรม) กลุ่มงานบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลคลองหลวง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข รับเงินเดือนในอันดับ ท.8 ขั้น 22,160 บาท (1 ตุลาคม 2550) มาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทันตแพทย์ 8 วช. (ด้านทันตสาธารณสุข) ตำแหน่งเลขที่ กทส.104 ฝ่ายทันตกรรมพิเศษ 3 กองทันตสาธารณสุข สำนักอนามัย รับเงินเดือนในอันดับ ท.8 ขั้น 22,160 บาท (1 ตุลาคม 2550) สืบเนื่องจาก

1. มติ ก.ก. ครั้งที่ 2/2527 เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2527 อนุมัติหลักเกณฑ์การรับโอนฯ เป็นข้าราชการสังกัดอื่น มาดำรงตำแหน่งในสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามนัยมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ดังนี้

1.1 ผู้ขอโอนฯ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- (1) มีอายุไม่เกิน 45 ปี ในวันที่ยื่นคำร้องขอโอน
- (2) มีอายุราชการไม่น้อยกว่า 2 ปี และเคยปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะรับโอนไม่น้อยกว่า 1 ปี
- (3) ไม่อยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย หรือถูกลงโทษทางวินัย

/ 1.2 ผู้ขอโอนฯ



1.2 ผู้ขอโอนฯ ต้องสละสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน

1.3 การพิจารณาดำรงตำแหน่งที่จะรับโอน ให้พิจารณาจากหลักเกณฑ์ต่อไปนี้

(1) จะต้องไม่มีข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะรับโอน ได้ยื่นคำร้องขอย้ายไว้ก่อน

(2) ไม่ควรเป็นตำแหน่งในหน่วยงานที่มีการคมนาคมสะดวก หรือหาผู้ไปดำรง

ตำแหน่งได้ง่าย

(3) จะต้องไม่อยู่ในระหว่างการดำเนินการเปิดสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือ มีบัญชีสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือก

1.4 การรับโอนในกรณีที่นอกเหนือจากนี้ให้ดำเนินการได้เฉพาะกรณีที่เป็นประโยชน์แก่ราชการกรุงเทพมหานคร ตามที่ ก.ก. เห็นควร

2. มติ ก.ก. ครั้งที่ 2/2542 เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2542 อนุมัติกำหนดแนวทาง การพิจารณารับโอน ดังนี้

2.1 กรณีการรับโอนข้าราชการให้มาดำรงตำแหน่งในสายวิชาชีพขาดแคลนให้ พิจารณาโดยเปิดกว้าง

2.2 กรณีการรับโอนข้าราชการให้มาดำรงตำแหน่งในสายงานทั่วไปให้กรุงเทพมหานคร พิจารณาจัดตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการรับโอนโดยให้ดำเนินการสอบสัมภาษณ์พิจารณาคุณสมบัติความรู้ ความสามารถ ประวัติการรับราชการและประสบการณ์ในการทำงานที่ดีเด่นหรือประสบความสำเร็จใน อาชีพรับราชการอย่างชัดเจน และนำเสนอเปรียบเทียบกับข้าราชการกรุงเทพมหานครด้วยว่ามีความ เหมาะสมกว่าในด้านใดและอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้ระบบการคัดเลือกเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเป็น ประโยชน์ต่อกรุงเทพมหานครอย่างแท้จริงตลอดจนเพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครเสียโอกาส ความก้าวหน้าในอาชีพรับราชการ และหรือเสียขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป

3. มติ ก.ก. ครั้งที่ 7/2549 เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2549 ได้กำหนดบัญชีจัดกลุ่ม ตำแหน่งทันตแพทย์ ด้านทันตกรรมและตำแหน่งทันตแพทย์ ด้านทันตสาธารณสุข ให้สามารถย้าย หรือโอน หรือบรรจุกลับ ระหว่างกลุ่มได้

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า นางสาวปิยะรัชต์ เอี่ยมเจริญ มีคุณสมบัติ ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การรับโอน ตามมติ ก.ก.ครั้งที่ 2/2527 เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2527 และ คุณสมบัติ ก.ก. กำหนดให้ใช้วิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามัญ แทนการสอบแข่งขันในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 - พ.ศ. 2551 ตามมติ ก.ก.ครั้งที่ 14/2549 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2549 ประกอบกับหน่วยงานมีความประสงค์รับโอนข้าราชการดังกล่าว จึงเห็นควร



นำเสนอ ก.ก. พิจารณออนุมัติรับโอน นางสาวปิยะรัชต์ เอี่ยมเจริญ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งทันตแพทย์ 8 วช. (ด้านทันตกรรม) กลุ่มงานบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลคลองหลวง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข รับเงินเดือนในอันดับ ท.8 ชั้น 22,160 บาท (1 ตุลาคม 2550) มาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทันตแพทย์ 8 วช. ด้านทันตสาธารณสุข (ตำแหน่งเลขที่ กทส.104) ฝ่ายทันตสาธารณสุข กองทันตสาธารณสุข สำนักอนามัย รับเงินเดือนในอันดับ ท.8 ชั้น 22,160 บาท (1 ตุลาคม 2550) เนื่องจากการรับโอนนางสาวปิยะรัชต์ เอี่ยมเจริญ ตำแหน่งทันตแพทย์ 8 วช. (ด้านทันตกรรม) มาดำรงตำแหน่งทันตแพทย์ 8 วช. (ด้านทันตสาธารณสุข)

โดยให้เทียบระยะเวลาการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งและระดับที่เคยดำรงอยู่เดิมก่อนโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เท่ากับการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งและระดับนั้น ๆ เพื่อประโยชน์ในการรับคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าต้องปฏิบัติราชการให้กรุงเทพมหานครเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยห้ามโอนไปส่วนราชการอื่น เว้นแต่ลาออกจากราชการ อนึ่ง สำหรับอัตราเงินเดือนที่จะรับโอนให้เปลี่ยนแปลงได้ตามค่าส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

1. หลักเกณฑ์การรับโอนตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 2/2527 เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2527 ควรพิจารณาแก้ไขให้มีความเหมาะสมและทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เช่น การพิจารณาตำแหน่งที่จะรับโอน ในข้อ 1.3 (2) ไม่ควรเป็นตำแหน่งในหน่วยงานที่มีการคมนาคมสะดวกหรือหาผู้ไปดำรงตำแหน่งได้ง่าย เนื่องจากปัจจุบันในทุกพื้นที่กรุงเทพมหานครมีการพัฒนาการคมนาคมสะดวกแล้ว
2. เงื่อนไขในการรับโอนที่กำหนดว่าต้องปฏิบัติราชการให้กรุงเทพมหานครเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยห้ามโอนไปส่วนราชการอื่น เว้นแต่ลาออกจากราชการ ควรพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่รับโอนว่าต้องปฏิบัติราชการให้กรุงเทพมหานครเป็นระยะเวลาเท่าใดจึงจะเหมาะสม
3. กรุงเทพมหานครควรทำการศึกษาสถิติย้อนหลังจากหน่วยงานต้นสังกัดว่าข้าราชการที่รับโอน โอนมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ มีความตั้งใจ มีความรู้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ อย่างไร มีการโอนไปหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นจำนวนเท่าใด และอยู่ปฏิบัติงานให้กรุงเทพมหานครเป็นระยะเวลาเท่าใดก่อนที่จะโอนไป

มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร ในการประชุมครั้งที่ 1/2551 เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2551 เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณา

มติ ก.ก. อนุมัติ



เรื่องที่ 5 ขอย้ายระยะเวลาดำเนินการประเมินผลงาน

กรุงเทพมหานครขออนุมัติขยายระยะเวลาดำเนินการประเมินผลงานของบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ซึ่งได้ขอย้ายระยะเวลาดำเนินการมาครบ 2 ครั้งแล้ว เนื่องจากไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดตามหลักเกณฑ์ จำนวน 8 ราย

สืบเนื่องจาก มติ ก.ก. ครั้งที่ 7/2549 เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2549 อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมาของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 และระดับ 4 โดยดำเนินการประเมินผลงานให้แล้วเสร็จภายใน 4 เดือน นับตั้งแต่วันที่ได้รับเอกสารหลักฐานที่ครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำเสนอตามลำดับขั้นตอนได้ทันที หากมีเหตุขัดข้องไม่สามารถดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนดได้ ให้เสนอเหตุผลต่อ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อขอย้ายระยะเวลาดำเนินการได้ 2 ครั้ง ๆ ละไม่เกิน 2 เดือน

สำนักงาน ก.ก. ขออนุมัติขยายระยะเวลาประเมินผลงานของบุคคลที่ไม่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และได้เสนอขอย้ายระยะเวลาดำเนินการครบ 2 ครั้งแล้ว จำนวน 5 ราย ได้แก่ การประเมินผลงานด้านเทคนิคการแพทย์ จำนวน 3 ราย และด้านการแพทย์ (รับผิดชอบด้านเวชกรรม สาขารังสีวิทยา) จำนวน 2 ราย เนื่องจากได้มีการแก้ไขคำสั่งอนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานคร ที่ 2/2551 ลงวันที่ 24 เมษายน 2551 ในส่วนของประธานกรรมการในคณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลด้านเทคนิคการแพทย์ และมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะด้านการแพทย์ 10 (รับผิดชอบสายงานด้านเวชกรรม สาขารังสีวิทยา)

สำนักงานการแพทย์ ขออนุมัติขยายระยะเวลาการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ลงมา จำนวน 3 ราย ได้แก่ นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์ฟื้นฟู) นักสถิติ และนักเทคนิคการแพทย์ โดยให้เหตุผลว่าเนื่องจากอยู่ระหว่างการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานและมีปริมาณงานที่ต้องดำเนินการประเมินหลายสายงาน

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นควรนำเสนอ ก.ก. ขอย้ายระยะเวลาการประเมินผลงานที่สำนักงาน ก.ก. และสำนักงานการแพทย์ ดำเนินการเป็นระยะเวลา 6 เดือน นับตั้งแต่วันครบกำหนดการขอย้ายเวลาครั้งที่ 2 จำนวน 8 ราย
(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)



มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินและระบบการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ 1/2551 เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2551 เห็นชอบให้นำเสนอ อ.ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

1. การขอขยายระยะเวลาการประเมินทั้ง 8 ราย เป็นสายงานด้านเทคนิคที่หากรรมการมาประเมินค่อนข้างยาก
 2. สมควรหาแนวทางแก้ปัญหาการประเมิน กรณีไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้
 - 2.1 ควรทบทวนวิธีการและระยะเวลาในการดำเนินการทั้งกระบวนการ เพื่อให้สามารถประเมินผลงานได้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่เหมาะสม โดยนำมาตราฐานเวลาที่ต้องปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนมาพิจารณากำหนดระยะเวลาให้ชัดเจน และพยายามลดเวลาในขั้นตอนที่สามารถควบคุมได้ และใช้เวลาทั้งกระบวนการน้อยลง
 - 2.2 กำหนดให้มีมาตรฐานเวลาในการประเมินและมาตรฐานการประเมินผลงานทางวิชาการในแต่ละระดับ เพื่อเป็นคู่มือการพิจารณา สำหรับเจ้าหน้าที่และกรรมการผู้ประเมินสามารถใช้เวลาในการพิจารณาน้อยลง
 - 2.3 ควรมีการปรับปรุงเกณฑ์การแต่งตั้งกรรมการผู้อ่านผลงานให้มีความคล่องตัวมากขึ้น และมีผลกระทบต่อการทำงานน้อยลง
- สำหรับนายพิชิต ชนะกุล ไม่เห็นด้วยกับการขยายเวลาการประเมินผลงาน เนื่องจากไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่มีส่วนเข้าไปให้ดำเนินการ และตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการยังฟ้องร้องกันอยู่ ถ้าหากคดีปกครองแพ้และโยกไปเข้าคดีอาญา ถ้าคดีชนะ พวกเราจะล้างกรุงเทพมหานครให้ดู

มติ ก.ก. อนุมัติ และให้สำนักงาน ก.ก.รับข้อเสนอแนะไปพิจารณากำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อให้สามารถประเมินผลงานแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

เรื่องที่ 6 ขออนุมัติแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินบุคคล

สำนักงาน ก.ก. ขออนุมัติแนวทางเกี่ยวกับการประเมินบุคคล สำหรับกรณีที่มีผู้ขอประเมินฯ เกษียณอายุราชการ ลาออกจากราชการ หรือถึงแก่ความตายในระหว่างกระบวนการพิจารณาผลงานของคณะกรรมการฯ

สืบเนื่องจาก มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ ครั้งที่ 10/2550 เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2550 อนุมัติให้ผ่านการประเมินราย นายสุเมธ อุดมกุลศรี ซึ่งลาออกจากราชการ ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการในเรื่องให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สามารถแก้ไขผลงานเพื่อนำเสนอคณะกรรมการฯ พิจารณาในการเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้เฉพาะราย โดยมติให้ นายสุเมธ อุดมกุลศรี ผ่านการประเมิน โดยมีผลการประเมินก่อนวันที่ นายสุเมธ อุดมกุลศรี



ได้ลาออกจากราชการได้ และให้สำนักงาน ก.ก.จัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินบุคคล สำหรับผู้ขอประเมินที่เกษียณอายุและลาออกจากราชการ ซึ่งผลงานอยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการในการเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น นำเสนอ ก.ก.ต่อไป โดยมีข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า กรุงเทพมหานครควรใช้แนวทางปฏิบัติเช่นเดียวกับหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 0709.3/ว 6 ลงวันที่ 17 พฤษภาคม 2538 เรื่อง การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และหนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202/ว 16 ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2538 เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ชำนาญการหรือเชี่ยวชาญ มาใช้โดยอนุโลม ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา กำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งฯ แต่งตั้งผู้ขอรับการประเมินให้ดำรงตำแหน่งที่ขอรับการประเมินได้ ทั้งที่จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ ดังนี้

1. กรณีที่คณะกรรมการมีมติให้ผลงานที่เสนอผ่านการประเมินโดยมีต้องมีการแก้ไขใด ๆ ให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานที่ทำหน้าที่ประเมิน หรือกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน ก.ก. แล้วแต่กรณีได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที หรือ

2. กรณีที่คณะกรรมการมีมติให้ผลงานที่เสนอ ผ่านการประเมินโดยให้มีการแก้ไขเพิ่มเติม ให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานที่ทำหน้าที่ประเมิน หรือกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน ก.ก. แล้วแต่กรณีได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีพร้อมกับระยะเวลาที่ผู้ขอประเมินนำผลงานไปแก้ไข

และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร 0203/ว 255 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2524 และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0711/ว 9 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2523 ด้วย

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้มีหนังสือที่ กท 0404/1141 ลงวันที่ 22 มกราคม 2551 ขอรื้อการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้น ราย นางดวงสมร ทุมพงษ์ ซึ่งถึงแก่ความตายระหว่างการพิจารณาผลงานของคณะกรรมการประเมิน ผลงานฯ ว่ากองการเจ้าหน้าที่จะออกคำสั่งเลื่อน นางดวงสมร ทุมพงษ์ ซึ่งถึงแก่กรรมไปแล้วขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้หรือไม่

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของผู้ขอประเมินฯ กรณีเกษียณอายุ ลาออกจากราชการ หรือถึงแก่ความตายในระหว่างกระบวนการพิจารณาผลงานของคณะกรรมการฯ มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน จึงเห็นควรนำเสนอที่ประชุม ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติแนวทางเกี่ยวกับการประเมินบุคคลกรณีดังกล่าว ดังนี้

/ 1. กรณีที่ผู้ขอ...



1. กรณีที่ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วน และผ่านการพิจารณาคัดเลือกบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ได้ส่งผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที หรือผลงานที่ได้ปรับปรุงเนื้อหาตามคำแนะนำของคณะกรรมการประเมินผลงานฯ ถึงหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประเมินหรือกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน ก.ก. แล้วแต่กรณี แล้วอยู่ในระหว่างรอการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานฯ ต่อมาผู้ขอรับการประเมินเกษียณอายุ ลาออกจากราชการหรือถึงแก่ความตาย ให้คณะกรรมการประเมินผลงานฯ ดำเนินการพิจารณาผลงานทางวิชาการของผู้นั้นต่อไปจนเสร็จสิ้น โดยไม่อนุญาตให้มีการนำผลงานกลับไปปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติมได้อีก ทั้งนี้เนื่องจากผู้ขอรับการประเมินไม่มีฐานะเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญแล้ว

2. เมื่อคณะกรรมการฯ พิจารณาผลงานทางวิชาการของผู้ขอรับการประเมินตาม ข้อ 1. แล้วปรากฏผลว่าผู้นั้นมีคุณสมบัติและคุณภาพของผลงานทางวิชาการอยู่ในเกณฑ์ที่ ก.ก. กำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 28 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 แต่งตั้งให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่งย้อนหลังไปถึงวันที่ผู้จะได้เลื่อนตำแหน่งดังกล่าวยังมีฐานะเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครอยู่ได้ ทั้งนี้จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่เท่าใด ให้เป็นไปตามที่หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา กำหนดและต้องไม่หลังจากวันที่ผู้ขอประเมินเกษียณอายุ ลาออกจากราชการ หรือถึงแก่ความตาย

3. กรณีที่ผู้ขอรับการประเมินจะต้องพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุ ให้ผู้ขอรับการประเมินส่งผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที ถึงหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประเมิน หรือกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน ก.ก. แล้วแต่กรณี ก่อนวันที่ครบเกษียณอายุ ไม่น้อยกว่า 6 เดือน

อนึ่ง แนวทางการส่งผลงานฯ ตามข้อ 3 นี้ต้องไม่กระทบต่อสิทธิของผู้ขอรับการประเมินที่จะต้องพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ซึ่งสามารถส่งผลงานฯ ได้ภายในวันที่เกษียณอายุราชการ

4. แนวทางการดำเนินการตามข้อ 1 และข้อ 2 ให้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติกรณีผู้ขอรับการประเมินที่ส่งผลงานตามแนวทางการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538 โดยอนุโลม



ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.ฯ

1. การประเมินบุคคลกรณีผู้ขอประเมินจะเกษียณอายุ และกรณีลาออกจากราชการหรือถึงแก่ความตายระหว่างกระบวนการพิจารณา หากการดำเนินการมีความล่าช้าจะเกิดผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ของผู้ขอรับการประเมินและมีผลให้การดำเนินการในขั้นตอนต่อเนื่องมีความยุ่งยาก เช่น การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การคำนวณบำเหน็จ บำนาญ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น จึงควรมีการกำหนดระยะเวลาดำเนินการประเมินผลงานแล้วเสร็จให้มีความชัดเจน

2. ควรกำหนดกรอบเวลาในการส่งผลงานของผู้ขอประเมินที่จะเกษียณอายุ เพื่อให้ผู้ขอประเมิน หน่วยงานที่รับผิดชอบในการประเมิน และคณะกรรมการได้มีกรอบเวลาในการดำเนินการของตนเองที่ชัดเจน โดยให้คำนึงถึงสิทธิของผู้ขอประเมิน ซึ่งการกำหนดให้ผู้ขอประเมินส่งผลงานก่อนเกษียณอายุไม่น้อยกว่า 90 วัน เป็นกรอบเวลาที่เหมาะสม

มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินและระบบการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ 1/2551 เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2551 เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติกำหนดแนวทางการประเมินบุคคลตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก. ยกเว้นในส่วนของการกำหนดระยะเวลากรณีผู้ขอรับการประเมิน ซึ่งจะพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุ ให้ผู้ขอรับการประเมินส่งผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที ถึงหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประเมิน หรือกองการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน ก.ก. แล้วแต่กรณี ก่อนวันที่ครบเกษียณอายุไม่น้อยกว่า 3 เดือน โดยให้มีผลบังคับใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 เป็นต้นไป

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

1. การประเมินบุคคลกรณีผู้ขอประเมินจะเกษียณอายุราชการและกรณีลาออกจากราชการหรือถึงแก่ความตายระหว่างกระบวนการพิจารณา หากการดำเนินการมีความล่าช้าจะเกิดผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ของผู้ขอรับการประเมินและมีผลให้การดำเนินการในขั้นตอนต่อเนื่อง มีความยุ่งยาก เช่น การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การคำนวณบำเหน็จ บำนาญ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น จึงควรมีการกำหนดระยะเวลาดำเนินการประเมินผลงานแล้วเสร็จและวันมีผลในการแต่งตั้งให้มีความชัดเจน

2. ควรกำหนดกรอบเวลาในการส่งผลงานของผู้ขอประเมินที่จะเกษียณอายุราชการ เพื่อให้ผู้ขอประเมินหน่วยงานที่รับผิดชอบการประเมินผลงาน และคณะกรรมการได้มีกรอบเวลาในการดำเนินการของตนเองที่ชัดเจน โดยให้คำนึงถึงสิทธิของผู้ขอประเมิน ซึ่งการกำหนดให้ผู้ขอประเมินส่งผลงานก่อนเกษียณอายุไม่น้อยกว่า 90 วัน เป็นกรอบเวลาที่เหมาะสม โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2552 เป็นต้นไป



มติ ก.ก. อนุมัติแนวทางเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของ
ผู้ขอประเมินฯ กรณีเกษียณอายุ ลาออกจากราชการ หรือถึงแก่ความตาย ในระหว่างกระบวนการพิจารณา
ผลงานของคณะกรรมการฯ ดังนี้

1. การพิจารณาผลงานทางวิชาการ กรณีที่ผู้ขอรับการประเมินฯ ได้ส่งผลงานที่มีเอกสาร
หลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีหรือผลงานที่ได้ปรับปรุงเนื้อหา
ตามคำแนะนำของคณะกรรมการประเมินผลงานฯ ถึงหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประเมิน หรือกองการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน ก.ก. แล้วแต่กรณี ก่อนการเกษียณอายุ ลาออกจากราชการ
หรือถึงแก่ความตาย ให้คณะกรรมการประเมินผลงานฯ ดำเนินการพิจารณาผลงานทางวิชาการของผู้ยื่นต่อไป
จนเสร็จสิ้น โดยไม่ให้มีการนำผลงานกลับไปปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมได้อีก

2. เมื่อคณะกรรมการฯ พิจารณาผลงานฯ ของผู้ขอรับการประเมินตาม ข้อ 1 แล้วมีมติให้
ผลงานที่เสนอ ผ่านการประเมินฯ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ แต่งตั้งให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง ทั้งนี้ วันมีผลในการ
แต่งตั้งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินที่ ก.ก. กำหนด โดยต้องไม่หลังจากวันที่ผู้ขอประเมินเกษียณอายุ
ราชการ ลาออกจากราชการ หรือถึงแก่ความตาย รวมทั้งต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามกฎหมายและระเบียบ
ที่เกี่ยวข้อง และต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี สร 0203/ว 255 ลงวันที่ 27
พฤศจิกายน 2524 และหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร 0711/ว 9 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2523

3. กรณีผู้ขอรับการประเมินซึ่งจะพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุ ให้ส่งผลงานที่มีเอกสาร
หลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีถึงหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประเมิน
หรือกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน ก.ก. แล้วแต่กรณี ก่อนวันที่ครบ
เกษียณอายุไม่น้อยกว่า 90 วัน โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 เป็นต้นไป

4. แนวทางการดำเนินการตามข้อ 1 ข้อ 2 และข้อ 3 ให้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติกรณีผู้ขอ
รับการประเมินที่ส่งผลงานตามแนวทางการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ
และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 0708/ว 16 ลงวันที่ 29
กันยายน 2538 โดยอนุโลม

เรื่องที่ 7 การข้อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเพิ่มเติม

สำนักงาน ก.ก. ขออนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์เฉพาะตัวของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 เพิ่มเติม



สืบเนื่องจาก

1. มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งอัตราเงินเดือนและการสอบครั้งที่ 12/2550 เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2550 อนุมัติกำหนดตำแหน่งนายช่างศิลป์ 6 (ตำแหน่งเลขที่สอบ.63) กลุ่มงานมณฑลศิลป์ สำนักงานออกแบบ สำนักการโยธา เป็นระดับ 7 เป็นกรณีเฉพาะราย ทั้งนี้โดยมีเงื่อนไขว่า เมื่อผู้ครองพันไปให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 2 – 4 หรือ 5 หรือ 6 และกำหนดวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นของผู้ครองตำแหน่งโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์เฉพาะตัวของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 4/2547 เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2547 คัดเลือกโดยวิธีการประเมินผลงาน ดังนี้

- ปริมาณงานย้อนหลัง 3 ปี
- ผลงานเด่นไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง โดยรายงานวิธีปฏิบัติงานที่ชัดเจนแสดงให้เห็นว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งวิธีการแก้ปัญหาและข้อเสนอแนวคิดวิธีการเพื่อพัฒนางานอีก 1 เรื่อง

2. มติ ก.ก. ครั้งที่ 4/2547 เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2547 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์เฉพาะตัวของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 ไว้ตั้งแต่ระดับ 4 ถึงระดับ 6 เท่านั้น ซึ่งหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าว กำหนดไว้ ดังนี้

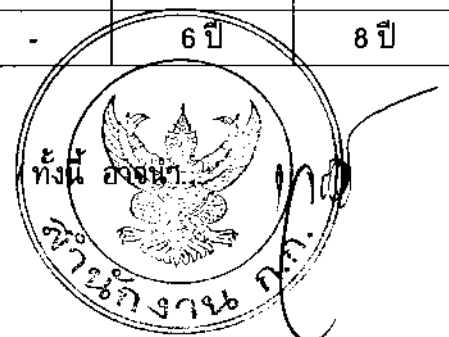
2.1 คุณสมบัติของบุคคลพิจารณาจาก

- (ก) ข้อมูลทั่วไป เช่น ประวัติส่วนตัว ประวัติการรับราชการ เป็นต้น
- (ข) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง พิจารณาจาก
 - 1) คุณวุฒิทางการศึกษา
 - 2) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน

กำหนดตำแหน่ง

- 3) ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 สำหรับวุฒิ ปวท. หรืออนุปริญญา 2 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และวุฒิ ปวส. หรืออนุปริญญา 3 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ดังนี้

ระดับที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง	4	5	6
คุณวุฒิการศึกษา			
- ปวท. หรืออนุปริญญา 2 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	-	7 ปี	9 ปี
- ปวส. หรืออนุปริญญา 3 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	-	6 ปี	8 ปี



ทั้งนี้ อาจนัระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 ที่มีลักษณะงานด้านเดียวกันหรือเกี่ยวข้องเกือกลงกันมานับรวมเป็นระยะเวลาชั้นต่ำดังกล่าวได้

2.2 แนวทางดำเนินการคัดเลือก หลักเกณฑ์ฯ กำหนดให้ผู้อำนวยการสำนักเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับ 6 ของสำนัก ดังนี้

- ประธานให้แต่งตั้งจากข้าราชการหรือผู้ที่เคยเป็นข้าราชการ ซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตั้งแต่ระดับ 8 หรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านนั้น ๆ

- กรรมการ แต่งตั้งจากข้าราชการหรือผู้ที่เคยเป็นข้าราชการ ซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตั้งแต่ระดับ 7 หรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านนั้น ๆ ไม่น้อยกว่า 2 คน แต่ไม่เกิน 5 คน

2.3 เกณฑ์การให้คะแนนและเกณฑ์การตัดสินใจในการพิจารณาให้ผ่านประเมินพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี และผลงานที่แสดงคุณภาพ ดังนี้

2.3.1 การให้คะแนน

การให้คะแนนผลงานของผู้รับการประเมิน กำหนดคะแนนไว้ดังนี้

- | | | | |
|--|-----------|-----|-------|
| 1. ผลการปฏิบัติงาน | คะแนนเต็ม | 100 | คะแนน |
| 2. ผลงานที่แสดงคุณภาพ | คะแนนเต็ม | 100 | คะแนน |
| - ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน | | | |
| - คุณภาพของผลงาน | | | |

2.3.2 เกณฑ์การตัดสินใจในการพิจารณาให้ผ่านการประเมิน

เกณฑ์การตัดสินต้องได้รับคะแนนแต่ละข้อไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ซึ่งกำหนดให้ระดับ 4 ต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ระดับ 5 ต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65 และระดับ 6 ต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

3. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้กำหนดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งจากระดับ 2 ถึงระดับ 7 รวมแล้วใช้เวลาไม่น้อยกว่า 10 ปี สำหรับวุฒิปวส. หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้และใช้เวลา 11 ปี สำหรับวุฒิปวท. หรืออนุปริญญา 2 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้

4. มติ ก.ก. ครั้งที่ 7/2549 เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2549 อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา กำหนดให้ อ.ก.ก. สำนักแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 ดังนี้



(1) ประธานให้แต่งตั้งจาก

- ข้าราชการหรือผู้เคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับ 9 หรือเทียบเท่าขึ้นไปในสายงานที่จะประเมิน หรือในสายงานที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.ก. ได้จัดกลุ่มไว้ ซึ่งผู้นั้นต้องมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถแล้ว หรือ
- ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ หรือ
- รองผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่าขึ้นไปที่กำลังดูแลสายงานหรือส่วนราชการ ที่จะประเมิน

(2) กรรมการ จำนวน 2 – 5 คน ให้แต่งตั้งจาก

- ข้าราชการหรือผู้เคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับ 8 หรือเทียบเท่าขึ้นไปในสายงานที่จะประเมิน หรือในสายงานที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.ก. ได้จัดกลุ่มไว้ ซึ่งผู้นั้นต้องมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถแล้ว หรือ
- ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์เฉพาะตัวของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 4/2547 กำหนดการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 4 ถึงระดับ 6 เท่านั้น ซึ่งไม่ครอบคลุมถึงตำแหน่งระดับ 7 ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมสำหรับการดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์เฉพาะตัว ระดับ 7 ดังนี้

1. คุณสมบัติของบุคคล

ก. ข้อมูลทั่วไป กำหนดไว้เช่นเดิม

ข. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (1) และ (2) กำหนดไว้เช่นเดิม

2. สำหรับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง ในสายงานที่จะแต่งตั้งเป็นระดับ 7 ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 กำหนดตามคุณวุฒิ ให้สอดคล้องกับ ระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คือ 10 ปี สำหรับวุฒิ ปวส. หรืออนุปริญญา 3 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และ 11 ปี สำหรับวุฒิ ปวท. หรืออนุปริญญา 2 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้

3. การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือก ให้ใช้แนวทางของหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 7/2549 เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2549 กล่าวคือให้ อ.ก.ก. สำนักแต่งตั้งคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยประธานกรรมการจาก ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 หรือเทียบเท่าขึ้นไปในสายงานที่จะประเมินหรือใน สายงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านหรือรองผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่าขึ้นไปที่กำลังดูแล



สายงานที่จะประเมินและกรรมการอีก 2 – 5 คน จากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับ 8 หรือเทียบเท่าขึ้นไปในสายงานที่จะประเมินหรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้าน

4. เกณฑ์การให้คะแนนและเกณฑ์การตัดสินในการพิจารณาให้ผ่านการประเมินกำหนดให้ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 4/2547 เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2547 ซึ่งกำหนดให้ระดับ 4 ต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ระดับ 5 ต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65 และระดับ 6 ต้องได้ คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ดังนั้น ระดับ 7 เห็นควรกำหนดดังนี้

4.1 เกณฑ์การให้คะแนนพิจารณาจาก

4.1.1 ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี โดยเสนอผลงานเด่นไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง โดยให้รายงานวิธีปฏิบัติงานที่ชัดเจน แสดงให้เห็นว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพร้อมทั้ง วิธีการแก้ปัญหา คะแนนเต็ม 100 คะแนน

4.1.2 ข้อเสนอแนวคิดวิธีการเพื่อพัฒนางาน 1 เรื่อง คะแนนเต็ม 100 คะแนน

4.2 เกณฑ์การตัดสินให้ผ่านการประเมิน ต้องได้รับคะแนนแต่ละข้อไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 50 และต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75

มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน ในการประชุม ครั้งที่ 2/2551 เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2551 เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติตามความเห็น ของสำนักงาน ก.ก.

มติ ก.ก. อนุมัติ

ระเบียบวาระที่ 4

เรื่องอื่น ๆ

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของกรรมการ ก.ก.

ประธาน ก.ก. ในการประชุม กรรมการทุกท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น การพิจารณา ในแต่ละเรื่องมีองค์ประกอบหลายประเด็นในการพิจารณา หากส่วนใหญ่มีความเห็นอย่างไร ก็ต้องให้เป็นไป ตามความเห็นส่วนใหญ่ของที่ประชุม และเมื่อมีมติไปอย่างไร ก.ก.ก็ต้องรับผิดชอบในมตินั้น

ศาสตราจารย์ดิ้น ปรัชญาพฤทธิ ให้ข้อสังเกตว่าข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีความ ก้าวหน้าช้ามาก มาตรฐานเวลาการดำรงตำแหน่งในแต่ละระดับอยู่ระหว่าง 4 – 6 ปี ผู้บังคับบัญชาควรมี บทบาทในการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาได้มีความก้าวหน้ามากขึ้น เช่น กรณีข้าราชการ บางรายเงินเดือนเต็มขั้น ควรกระตุ้นให้ส่งผลงานประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น



นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์ เลขานุการ ก.ก. ซึ่งแจ้งว่า เรื่องความก้าวหน้าของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร ก่อนหน้านั้นเป็นที่ยอมรับและเป็นข้อเท็จจริงว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีความก้าวหน้าช้า เนื่องจากเราเริ่มช้ากว่า ก.พ.ปัจจุบันนับตั้งแต่ต้นปี 2549 และ ก.ก.ได้มีมติกำหนดตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ระดับ 2 ระดับ 3 ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายให้มีระดับสูงขึ้น โดยไม่ต้องเสนอผลงานย้อนหลัง 3 ปี เพื่อขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นก่อนประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ทำให้ข้าราชการมีโอกาสก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ซึ่งจากสถิติปรากฏว่าข้าราชการได้รับความก้าวหน้าเร็วมาก และสำหรับปี 2551 ก็มีแนวโน้มจำนวนมากขึ้นอีก ดังนั้น หากมองในภาพรวมข้าราชการกรุงเทพมหานครมีความก้าวหน้าเร็วกว่าข้าราชการพลเรือน ส่วนเรื่องข้าราชการที่มีเงินเดือนเต็มขั้นต้องยอมรับความจริงว่า จะต้องมีแน่นอนและเมื่อมีการปรับเข้าสู่ระบบใหม่ในเร็ว ๆ นี้ ก็สามารถบรรเทาไปได้ระดับหนึ่ง เนื่องจากใช้บัญชีเงินเดือนใหม่

นายพิชิต ชนะกุล ได้เสนอที่ประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ระดับ 7 ว 8 ว) ให้มองถึงเจ้าของเงินเดือนคือประชาชนผู้เสียภาษีด้วย ข้าราชการที่ทำผลงานได้เลื่อนระดับ ได้รับเงินเดือนได้สายสะพาย ประชาชนได้อะไรบ้าง

2. ข้าราชการที่เจริญก้าวหน้า จะเป็นพวกอยู่ใกล้เจ้านาย อยู่ศาลว่าการกรุงเทพมหานคร เป็นภรรยาหรือเป็นสามีของใครต่อใคร ถ้าทำวิจัยจะรู้ว่าเป็นระบบครอบครัว

3. เมื่อวันที่ 10 เมษายน 2551 ได้ทำหนังสือกราบเรียนประธาน ก.ก.ผ่านสำนักงาน ก.ก. แต่วันนี้ประธาน ก.ก.ไม่ได้เข้าร่วมประชุม จึงขอเรียนถามเลขานุการ ก.ก. ว่านำเรื่องเรียนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแล้วหรือไม่

4. ขอความกรุณาสำนักงาน ก.ก. ทำบัญชีกรณีคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ถูกฟ้องทั้งทางแพ่ง ทางปกครอง ทางอาญา เพื่อรายงานให้ ก.ก. ได้รับทราบ

5. การปรับระดับเมื่อปี 2549 ขอให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครให้ความกระจ่าง ให้ความชัดเจนในเรื่องนี้ก่อนพ้นจากตำแหน่ง อีกสองสัปดาห์ข้างหน้าจะฟ้องท่านเป็นคดีอาญาในศาล และถ้าหากมีโอกาสขอให้ท่านผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้ามาใหม่ ทำผิด ทำไม่เหมาะสม ทบทวนได้ เรื่องที่ผ่านมาก็เลิกแล้วต่อกัน สิ่งที่คุณ้อยทำก้าวล่วงท่านก็จะได้ขอขมาลาโทษ

6. อดีต ก.ก.บางท่านเป็นผู้ถูกฟ้องในคดีอาญา และเป็นจำเลยแล้วนั่งประชุมด้วยกัน จะบอกว่าพวกเราพวกเดียวกันไปด้วยกัน ผมไม่ไปด้วยแต่จะไปในทางที่ถูกที่ควรตามครรลองของกฎหมาย เช่น การกำหนดตำแหน่งของสำนักงานตรวจสอบภายใน ผมคนเดียวไม่เห็นด้วยเพราะขัดต่อกฎหมาย พวกமாகลากไปไม่เอาครับท่านประธาน

นายประเสริฐ งามพันธุ์ ฟังท่านพิชิตพูดแล้ว รู้สึกกลัว ๆ หวั่น ๆ เกรงเรื่องการฟ้อง อย่างไรก็ตาม ในการบริหารงานนั้นถ้าเรากังวลในเรื่องนี้ การทำงานให้บรรลุเป้าหมายคงลำบาก อย่างไรก็ตาม คำว่า พวกமாகลากไปนั้น ขอกราบเรียนด้วยความเคารพว่า การพิจารณาของ ก.ก. เป็นการพิจารณาด้วยเหตุด้วยผล ไม่ใช่พวกมากลากไป

นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์ เลขานุการ ก.ก. ซึ่งแจ้งดังนี้

1. กรณีหนังสือถึงประธาน ก.ก. สำนักงาน ก.ก. ได้นำเรียนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ในฐานะประธาน ก.ก. แล้วได้ส่งเรื่องให้กรุงเทพมหานครรับไปพิจารณา

2. การอภิปรายของคุณพิชิต ชนะกุล ที่ผ่านมา กรรมการหลายท่านได้ปรารภกับผมถึงบรรยากาศในการประชุมว่า ทำไม่ถึงเป็นเช่นนี้ และรู้สึกไม่สบายใจกับการอภิปรายที่มักใช้ถ้อยคำ พวกมากลากไปไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นการกระทำที่มีขอบ กระทำผิดกฎหมายและการจะฟ้องคดีอาญา

ผมเห็นว่าในการประชุมนั้น ต้องแยกให้ได้ อะไรเป็นเรื่องส่วนตัว เช่นใช้สิทธิฟ้องศาลปกครอง การฟ้องคดีอาญาที่คุณพิชิต ชนะกุล อ้างบ่อย ๆ นั้น ที่จริงเป็นเพียงไปร้องต่อตำรวจ ไม่ได้ฟ้องคดีอาญา ถ้าท่านแน่จริงให้ฟ้องอาญา เพราะมีคนรอฟ้องกลับอยู่ การทำหน้าที่ของ ก.ก. ก็เพื่อประโยชน์องค์กร ประโยชน์ของข้าราชการ และทำหน้าที่สนับสนุนการทำงานของกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพ เป้าหมายอยู่ตรงนี้ การพิจารณาของที่ประชุมต้องเป็นไปตามกฎ ตามเกณฑ์ และต้องให้เกียรติซึ่งกันและกัน การใช้ถ้อยคำอย่างนี้เสมอ แม้กระทั่งใน อ.ก.ก.ด้วย ที่ประชุมจะคิดอย่างไร ทุกท่านในที่ประชุมมีเกียรติทั้งสิ้น มิใช่ผู้พูดมีเกียรติอยู่คนเดียว

นายพิชิต ชนะกุล ผมน้อมรับผู้หลักผู้ใหญ่ทั้งวิทยุคุณุคุณุ ถ้ามีอะไรไม่ถูกไม่ควรหลายท่านผมรู้จัก แทนที่จะไปบ่นกับหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. สมัยนี้ท่านไม่ได้เป็น ก.ก. เป็นหัวหน้าสำนักเป็นหน่วยธุรการ ท่านบอกผมตรง ๆ ยินดีน้อมรับทุกกรณี ผมเป็นคนตรงไปตรงมา ไม่มีประโยชน์แอบแฝง ไม่มีเรื่องส่วนตัว

ประธาน กรรมการทุกคนมีเกียรติ มีความตั้งใจทำงานให้กับกรุงเทพมหานคร และพยายามเปิดโอกาสให้ทุกท่านได้แสดงความคิดเห็น ขอขอบคุณที่ประชุม

มติ ก.ก. รับทราบ



ระเบียบวาระที่ 5

เรื่องเพื่อทราบ เรื่องที่ 1 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
เพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 เพื่อทราบ

สืบเนื่องจาก

1. มติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2549 เมื่อวันที่ 17 เมษายน 2549 อนุมัติเป็นหลักการกรณีที่มีการพัฒนา
หรือปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี โดยไม่เปลี่ยนแปลงมติการประเมินผล
ไม่ต้องนำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาอนุมัติในรายละเอียดที่เปลี่ยนแปลงไป และให้รายงาน ก.ก. เพื่อทราบ

2. กรุงเทพมหานครมีคำสั่งที่ 268/2550 ลงวันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2550 แต่งตั้งคณะกรรมการ
กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปี โดยมีผู้ว่าราชการ
กรุงเทพมหานครหรือรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ได้รับมอบหมายจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็น
ประธาน และสำนักงาน ก.ก. เป็นฝ่ายเลขานุการฯ เพื่อทำหน้าที่

2.1 พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงิน
รางวัลประจำปี

2.2 พิจารณากลับกรองคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับกรุงเทพมหานครและระดับหน่วยงาน

2.3 แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

2.4 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย

3. สำนักงาน ก.ก. และหน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ได้แก่ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร สำนักการคลัง คณะผู้ตรวจราชการ
กรุงเทพมหานคร กองตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานครและสำนักการศึกษา ได้ร่วมกันพิจารณา
ปรับปรุงกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 โดยนำนโยบายผู้บริหาร
กรุงเทพมหานคร ปัญหาและอุปสรรคที่พบจากการตรวจติดตามประเมินผลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 รวมถึง
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผลสำรวจความคิดเห็นของหน่วยงานเกี่ยวกับร่างกรอบการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการเพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 มาประกอบการพิจารณาปรับปรุงกรอบการประเมินผล
ตัวชี้วัด และวิธีการประเมินผลให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

4. คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ได้มีการประชุมเพื่อพิจารณาร่าง
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ตามที่
สำนักงาน ก.ก. นำเสนอรวม 3 ครั้ง และได้มีมติในการประชุมครั้งที่ 1/2551 เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2551
เห็นชอบร่างหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าว โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้



4.1 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2551 ประกอบด้วย

4.1.1 กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนัก สำนักงาน ส่วนราชการ
ในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขต ยังคงยึดตามกรอบการประเมินผลใน 4 มิติ คือ

มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ

มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

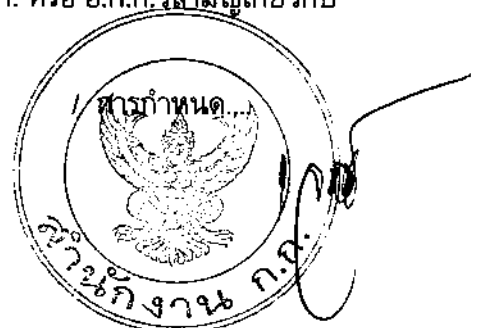
มิติที่ 3 ด้านคุณภาพการปฏิบัติราชการ

มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร

ซึ่งได้มีการปรับปรุงรายละเอียดตัวชี้วัด นำหนักคะแนน เกณฑ์การให้คะแนนให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น มีการ
ยุบรวมและยกเลิกตัวชี้วัดบางตัวรวมทั้งเพิ่มตัวชี้วัดใหม่ เพื่อกระตุ้นให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลยิ่งขึ้น รวมทั้งสิ้นจำนวน 22 ตัวชี้วัด โดยสำนัก สำนักงาน ส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัด
กรุงเทพมหานครจะได้รับการประเมินจาก 21 ตัวชี้วัด และสำนักงานเขตจะได้รับการประเมินจาก 22 ตัวชี้วัด
(ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 สำนัก/สำนักงาน/ส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครได้รับการประเมิน
17 ตัวชี้วัด และสำนักงานเขตได้รับการประเมิน 18 ตัวชี้วัด)

4.1.2 กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล มีความเห็นว่า โรงเรียนเป็นส่วนราชการของสำนักงานเขต
ย่อมมีส่วนหนึ่งที่ต้องปฏิบัติราชการและมีผลการปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับสำนักงานเขตและเห็นชอบให้กำหนด
ตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของโรงเรียนไว้ในกรอบการประเมินผลของสำนักงานเขต
**(ตัวชี้วัดที่ 1.2.2 ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามนโยบายผู้บริหารและแผนปฏิบัติราชการ
ประเด็นที่ 1 กลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ในแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานครหรือนโยบาย) และใช้ผลการ
ประเมินของสำนักงานเขตในการขอรับเงินรางวัลประจำปีของโรงเรียน**

4.1.3 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดให้หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัด
สำนักปลัดกรุงเทพมหานครจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2551 ของหน่วยงานส่วนราชการฯ
และสรุปสาระสำคัญของแผนฯ ให้สอดคล้องกับแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2548 – 2551
และนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร เพื่อประกอบการจัดทำคำรับรองระดับหน่วยงาน โดย
สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลรับผิดชอบจัดทำสรุปสาระสำคัญของแผนงานโครงการที่สนับสนุนนโยบาย
ผู้บริหารกรุงเทพมหานครในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 เพื่อประกอบคำรับรองระดับกรุงเทพมหานคร
ส่วนการรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรอง ให้รายงานผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่
1 ตุลาคม 2550 - 30 กันยายน 2551 เพียงครั้งเดียว ทั้งนี้ ให้ ก.ก. หรือ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับ



การกำหนดตำแหน่งอัตราเงินเดือนและการสอบเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ (มติ ก.ก.ครั้งที่ 2/2551 เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2551 มอบอำนาจให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินและระบบการประเมินทำการแทน ก.ก.ในการประเมินหน่วยงาน)

5. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ได้เห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 เรียบร้อยแล้ว

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. เนื่องจากหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ไม่เปลี่ยนแปลงมติการประเมิน จึงนำเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินและระบบการประเมิน รับทราบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 และจักได้รายงาน ก.ก. เพื่อทราบต่อไป
มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินและระบบการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ 1/2551 เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2551 มีมติรับทราบและให้รายงาน ก.ก. เพื่อทราบต่อไป

มติ ก.ก. รับทราบ

เรื่องที่ 2 รายงานการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก.วิสามัญและหน่วยงาน

ด้วย ก.ก. มีมติในการประชุมครั้งที่ 10/2535 เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2535 ให้สำนักงาน ก.ก. รายงานการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก.วิสามัญ และหน่วยงาน เสนอ ก.ก. เพื่อทราบ ดังนี้

สำนักงาน ก.ก. รายงานผลการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก.วิสามัญ และหน่วยงาน ดังนี้

1. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ มีมติในการประชุมครั้งที่ 3/2551 เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2551 ดังนี้

1.1 รายงานการดำเนินการทางวินัย นาย

กระทำผิดวินัยกรณีไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีและนโยบายของรัฐบาล โดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ ตามมาตรา 85 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 กรณี นาย ได้มีหนังสือลงวันที่ 15 พฤษภาคม 2549 ร้องเรียนต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร กรณีสำนัก ได้ทำการจ้างเหมาถมที่ดิน ประมาณกลางปี 2540 บริเวณถนน

กว้างประมาณ 2 - 12 เมตร ยาวประมาณ 400 เมตร ขวางหน้าที่ดิน



ของผู้ร้อง มีการบุกรุกที่ดินและ โถงเอาหน้าดินของผู้ร้องไปใช้ถมเป็นเหตุให้ผู้ร้องได้รับความเสียหาย จากการสอบสวน ได้ความว่าที่ดินบริเวณเกิดเหตุเป็นที่ดินกรรมสิทธิ์ของกรุงเทพมหานคร ยาวประมาณ 390 เมตร กว้าง ประมาณ 3 - 11 เมตร อยู่ริมถนน ซึ่งมีพ่อค้าแม่ค้าหาบเร่ขนส่งของบุกรุกเข้ามาปลูก

เพิงขายของ เมื่อผู้บริหารกรุงเทพมหานครมาตรวจดู จึงสั่งให้สำนักงานเขตไล่อื้อผู้ค้าเหล่านั้นและทำการ ถมดินป้องกันการบุกรุกและให้ปลูกต้นไม้เพื่อทัศนียภาพที่ดี สำนัก ได้ ดำเนินการไล่อื้อผู้บุกรุกที่ดินและ นาย ได้ดำเนินการทำสัญญาจ้างถมดินตามสัญญาเลขที่

กำหนดงานจ้างแล้วเสร็จภายใน 15 วัน เริ่มต้นตั้งแต่วันที่ 14 - 28

สิงหาคม 2540 แต่จากพยานหลักฐานภาพถ่ายสถานที่เกิดเหตุจำนวน 9 ภาพ ซึ่งระบุว่าถ่ายเมื่อวันที่ 10

มิถุนายน 2540 ซึ่งทั้ง 9 ภาพเป็นภาพสถานที่เกิดเหตุที่ถมดินเรียบร้อยแล้ว ประกอบกับสำเนารายงาน

ประจำวันรับแจ้งเป็นหลักฐานสถานีตำรวจนครบาล ก็ระบุว่าผู้บุกรุกเข้า

มาตัดเอาหน้าดินของผู้ร้องเรียนไปโดยไม่ทราบว่าเป็นการกระทำของผู้ใด จึงเป็นการถมดินไปก่อนที่จะทำสัญญา

จ้างถมดิน ส่วนกรณีที่ร้องเรียนว่ามีการบุกรุกที่ดินและโถงเอาหน้าดินของผู้ร้องไปใช้ถมดินเป็นเหตุให้ผู้ร้องได้รับ

ความเสียหาย จากการสำรวจจากแผนที่ระวางของงานรักษาที่สาธารณะ ฝ่ายโยธา สำนัก การ

ถมดินตามระวางดังกล่าวจึงไม่น่าจะรุกล้ำเข้าไปในที่ดินของผู้ร้องเรียนและถึงแม้ว่าจะถมดินรุกล้ำเข้าไปในที่ดิน

ของผู้ร้องเรียนก็จะได้ประโยชน์เพราะจะได้ในส่วนดินนั้นไป จึงไม่น่าจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ร้องเรียน

ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง เห็นว่าเจ้าหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร

ไม่มีพยานหลักฐานมาแสดงเพื่อหักล้างพยานหลักฐานของผู้ร้องเรียนได้ ดังนั้น จึงต้องให้น้ำหนักมาก

ทางฝ่ายผู้ร้องเรียนว่าน่าจะมีการลงมือถมดินไปก่อนที่จะมีการทำสัญญาจ้างเหมาเพราะต้องการทำงาน

สนองตอบนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานครโดยเร็ว จึงต้องลงมือถมดินไปก่อนที่จะเปิดซองสอบราคา

ความเห็นของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เห็นว่า นาย

เป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการจ้างเหมาถมดินบริเวณริมถนน

แต่ในการดำเนินการจ้างเหมา นาย

ไม่ได้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามข้อบัญญัติ

กรุงเทพมหานคร เรื่อง การพัสดุ พ.ศ. 2538 โดยปรากฏมีการถมดินไปก่อนที่จะทำสัญญาจ้างเหมา ซึ่งทำขึ้นเมื่อ

วันที่ 13 สิงหาคม 2540 เนื่องจากตามพยานหลักฐานของผู้ร้องเรียน ประกอบด้วยภาพถ่ายสถานที่เกิดเหตุที่

ถมดินแล้วเสร็จ ระบุถ่ายเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2540 และหลักฐานสำเนารายงานประจำวันรับแจ้งเป็นหลักฐาน

สถานีตำรวจนครบาล

การที่ นาย

แก้ข้อกล่าวหาว่าการ

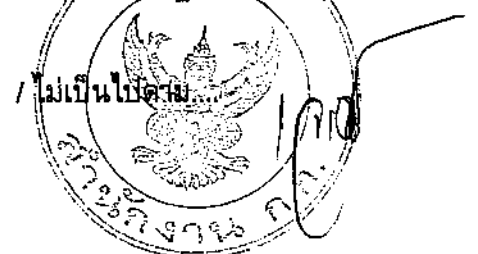
ดำเนินการดังกล่าวเป็นการปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร และตามคำสั่งของ

ผู้บังคับบัญชาทุกประการ โดยมีเจตนาไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการหรือตั้งใจให้เกิดความเสียหาย

แก่ทางราชการแต่อย่างใด นั้น เห็นว่า นาย

ในฐานะเจ้าหน้าที่ดำเนินการเป็นผู้ที่รู้ข้อเท็จจริงและ

ระเบียบที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้เป็นอย่างดี ดังนั้น หากจะต้องปฏิบัติหน้าที่ได้อันอาจเป็นการปฏิบัตินอกเหนือหรือ



ไม่เป็นไปตามระเบียบนั้น นาย ควบคุมให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ซึ่งในเรื่องนี้ไม่ปรากฏมีการ
ดำเนินการใด ๆ พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตาม
กฎหมายระเบียบของทางราชการ ตามมาตรา 85 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.
2535 ซึ่งกรณีกระทำผิดในลักษณะนี้ยังไม่มีกรณีเทียบเคียง แต่จากพฤติการณ์กระทำผิดประกอบกับเป็นการ
กระทำผิดวินัยครั้งแรกของ นาย สมควรลงโทษภาคทัณฑ์ นาย

ความเห็นของปลัดกรุงเทพมหานคร เห็นชอบตามความเห็นของกองการเจ้าหน้าที่จึงมี
คำสั่งกรุงเทพมหานครที่ ลงโทษภาคทัณฑ์ นาย
มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ รับทราบการลงโทษภาคทัณฑ์
นาย

1.2 รายงานการลงโทษ นาง

กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย
ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาล อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่าง
ร้ายแรง ตามมาตรา 85 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 กรณีมีการ
ร้องเรียนว่า นาง จ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ของข้าราชการและลูกจ้าง
ในปีงบประมาณ 2550 ลาช้ากว่าปกติ ซึ่งจากการสอบสวนได้ความว่า นาง ปฏิบัติ
หน้าที่ตั้งฎีกาเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ของ ได้แก่ เงินล่วงเวลา เงินทุนสนับสนุนการศึกษา
เงินค่ารักษาพยาบาล เงินค่าจ้างประจำ เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวและเงินอื่น ๆ โดยในปีงบประมาณ 2550
ได้ตั้งฎีกาเบิกเงินและได้รับเงินจนครบทุกฎีกาแล้ว แต่ได้จ่ายเงินไปเพียงบางส่วนและยังคงเหลือจ่ายบางส่วน
พร้อมทั้งมิได้จัดส่งเอกสารฎีกาคืนฝ่ายการคลัง สำนัก ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- ฎีกาค่ารักษาพยาบาล จำนวน 6 ฎีกา จ่ายเงินให้กับข้าราชการและลูกจ้างเรียบร้อยแล้ว
แต่ยังมิได้ส่งฎีกาคืนให้กับฝ่ายการคลัง สำนัก

- ฎีกาค่าเล่าเรียนบุตร จำนวน 3 ฎีกา จ่ายเงินให้กับข้าราชการและลูกจ้างเรียบร้อยแล้ว
แต่ยังมิได้ส่งฎีกาคืนให้กับฝ่ายการคลัง สำนัก

- ฎีกาค่าอาหารทำการนอกเวลาราชการ จำนวน 4 ฎีกา จ่ายเงินยังไม่เรียบร้อยเป็นจำนวน
เงินค้างจ่าย 15,120 บาท และยังมิได้ส่งฎีกาคืนให้กับฝ่ายการคลัง สำนัก

- ฎีกาเงินทุนสนับสนุนการศึกษาของบุตร จำนวน 3 ฎีกา จ่ายเงินยังไม่เรียบร้อยเป็น
จำนวนเงินค้างจ่าย 62,000 บาท และยังมิได้ส่งฎีกาคืนให้กับฝ่ายการคลัง สำนัก

- ฎีกาค่าเล่าเรียนบุตร จำนวน 2 ฎีกา จ่ายเงินยังไม่เรียบร้อยเป็นจำนวนเงินค้างจ่าย
12,080 บาท และยังมิได้ส่งฎีกาคืนให้กับฝ่ายการคลัง สำนัก



- ฎีกาค่ารักษาพยาบาล จำนวน 16 ฎีกา จ่ายเงินยังไม่เรียบร้อยเป็นจำนวนเงินค้างจ่าย 170,493 บาท และยังมีได้ส่งฎีกาคืนให้กับฝ่ายการคลัง สำนัก
- ฎีกาตกเบิกเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวของลูกจ้างประจำ (บรรจุใหม่) จ่ายเงินยังไม่เรียบร้อยเป็นจำนวนเงินค้างจ่าย 9,880 บาท และยังมีได้ส่งฎีกาคืนให้กับฝ่ายการคลัง สำนัก
- ฎีกาตกเบิกเงินค่าจ้างประจำและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวของลูกจ้างประจำ (บรรจุใหม่) จ่ายเงินยังไม่เรียบร้อยเป็นจำนวนเงินค้างจ่าย 15,174.20 บาท และยังมีได้ส่งฎีกาคืนให้กับฝ่ายการคลัง สำนัก

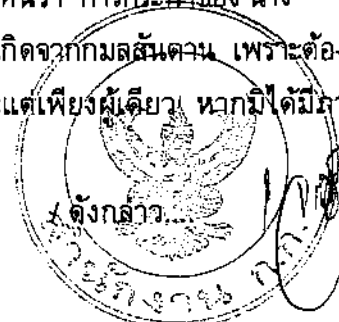
รวมจำนวน 36 ฎีกา แยกเป็นฎีกาเบิกจ่ายเรียบร้อยแล้ว แต่ยังมีได้ส่งคืนฎีกาจำนวน 9 ฎีกา และเป็นฎีกาที่ค้างจ่ายและยังมีได้ส่งคืนฎีกาจำนวน 27 ฎีกา เป็นเงินจำนวน 284,747.20 บาท

ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง เห็นว่า นาง ขาดความรับผิดชอบและบกพร่องต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยใคร่ครวญไว้ก่อนและสมควรให้ นาง จัดหาเงินค้างจ่าย จำนวน 284,747.20 บาท ตามเอกสารฎีกาตั้งเบิกเงิน ปีงบประมาณ 2550 มาจ่ายให้กับข้าราชการและลูกจ้างอย่างเร่งด่วนภายในเดือนตุลาคม 2550 พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารฎีกาดังกล่าวคืนฝ่ายการคลัง สำนัก ต่อไป

ความเห็นของหัวหน้า เห็นว่าพฤติการณ์ของ นาง เป็นการกระทำความผิดวินัยสมควรแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยต่อไป ผู้อำนวยการสำนัก เพิจารณาแล้ว จึงมีคำสั่งสำนัก แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ผลการสอบสวนปรากฏดังนี้

นาง ยอมรับว่าได้กระทำตามที่ถูกกล่าวหาจริง โดยปฏิบัติหน้าที่ตั้งฎีกาเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ ของข้าราชการและลูกจ้าง เมื่อเบิกเงินในแต่ละฎีกามาแล้วจะไม่จ่ายออกไปจนหมดแต่จะค่อย ๆ ทอยจ่ายออกไปเป็นบางส่วน ส่วนที่เหลือเก็บไว้กับตัว หากไปเบิกเงินตามฎีกาใหม่อีกจะนำเงินบางส่วนจากฎีกาใหม่ไปจ่ายคืนให้กับฎีกาเก่าในส่วนที่ยังคงค้างจ่ายอยู่ ส่วนเงินที่ยังไม่จ่ายตามฎีกาใหม่นี้จะเก็บไว้กับตัวต่อไปกระทำการเช่นนี้เรื่อยไป สำหรับเงินที่เก็บเอาไว้ นำไปใช้จ่ายเพื่ออุปการะบุตร 3 คน และบิดามารดาอีก 2 คน แต่มีได้หนึ่งนอนใจต่อการกระทำดังกล่าว จึงพยายามหาเงินมาชดเชยคืนให้จนครบจำนวนแล้ว และนาง ได้ยืนยันตามที่รับสารภาพว่าตนเองเป็นเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีเพียงคนเดียวใน จึงเป็นหน้าที่ต้องรับผิดชอบโดยตรงและกระทำครั้งนี้เพียงคนเดียวไม่มีผู้ใดมีส่วนรับรู้ แต่ที่ทำเพราะความจำเป็น ไม่ได้เจตนาที่จะยกยอกเอาเงินหลวงมาเป็นของตนแต่อย่างใด

ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง เห็นว่า การกระทำของ นาง มีสาเหตุมาจากแรงบีบบังคับของสภาพครอบครัวอย่างยิ่งยวดมิได้เกิดจากกมลสันดาน เพราะต้องอุปการะบุตร จำนวน 3 คน และรับภาระเลี้ยงดูบุพการีอีก 2 คน เป็นผู้รับภาระแต่เพียงผู้เดียว หากมิได้มีภาวะบีบบังคับ



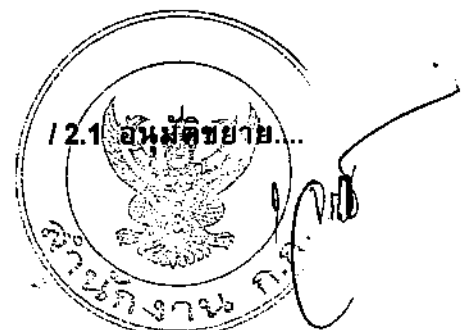
ดังกล่าว การกระทำผิดวินัยนั้นคงมิได้กระทำขึ้น กรณีดังกล่าวเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาลอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 85 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 สมควรปลด นาง

เห็นชอบด้วย และอ.ก.ก. สำนัก ได้พิจารณาในการประชุม ครั้งที่ 1/2551 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2551 มีมติให้ลงโทษปลด นาง ออกจากราชการ และสำนัก จึงมีคำสั่ง ลงโทษปลด นาง ออกจากราชการ

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. เห็นว่า ข้อเท็จจริงที่ได้ความตามทางการสอบสวนฟังเป็นที่ยุติโดยปราศจากข้อสงสัยว่า พฤติการณ์ของ นาง เป็นการกระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการตามมาตรา 82 วรรคสามแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ดังนั้นตามที่สำนัก มีคำสั่งลงโทษปลด นาง ออกจากราชการในความผิดฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีและนโยบายของรัฐบาล อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 85 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 จึงไม่ตรงตามข้อกฎหมาย ซึ่งกรณีนี้ต้องลงโทษไล่ออกจากราชการ ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205/ว 234 ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2536 แต่เนื่องจากกรณีนี้ยังไม่มีกรแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาในความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการให้ นาง ทราบ จึงเห็นควรให้สำนัก แจ้งให้คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ดำเนินการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาตามแบบ สว 3 ให้ นาง ทราบและให้โอกาส นาง ชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาดลลดจนนำสืบแก้ข้อกล่าวหาต่อไป

มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ที่ประชุมเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ได้จากการสอบสวนฟังเป็นที่ยุติ ได้ว่าพฤติการณ์ของ นาง เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตามมาตรา 82 วรรคสามแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ซึ่งตามมติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้ต้องลงโทษไล่ออกจากราชการแต่มติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว ไม่ใช่กฎหมายเป็นเพียงแนวทางหรือนโยบายของรัฐบาลที่ให้ลงโทษเป็นไล่ออกจากราชการเพื่อไม่ให้ผู้ถูกลงโทษมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ กรณีของ นาง ได้รับราชการมาเพียง 2 ปี การถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออกย่อมไม่ผลต่อการได้รับบำเหน็จบำนาญ ดังนั้นจึงไม่มีความจำเป็นที่จะเพิ่มโทษเป็นไล่ออกจากราชการ จึงมีมติรับทราบการลงโทษปลด นาง ออกจากราชการ

2. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินและระบบการประเมิน มีมติในการประชุม ครั้งที่ 1/2551 เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2551 ดังนี้



2.1 อนุมัติขยายระยะเวลาดำเนินการประเมินผลงานของบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา จำนวน 310 ราย เป็นระยะเวลา 2 เดือน นับตั้งแต่วันที่ครบกำหนดระยะเวลาดำเนินการ 4 เดือน ที่หน่วยงานผู้รับผิดชอบในการประเมินได้รับเอกสารครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำเสนอตามขั้นตอนได้ทันที รวมจำนวน 165 ราย และเป็นระยะเวลา 2 เดือน นับตั้งแต่วันที่ครบกำหนดให้ขยายระยะเวลาครั้งที่ 1 จำนวน 145 ราย ดังนี้

2.1.1 สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการประเมินผลงานของผู้ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 จำนวน 36 ราย (ขอขยายครั้งที่ 1 จำนวน 21 ราย และขอขยายครั้งที่ 2 จำนวน 15 ราย) เนื่องจากคณะกรรมการมีภารกิจมากทำให้ไม่สามารถนัดประชุมได้ และบางสายงานอยู่ระหว่างปรับปรุงแก้ไขผลงาน

2.1.2 หน่วยงานประเมินผลงานระดับสำนัก ได้แก่ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สำนักการแพทย์ สำนักอนามัย สำนักสิ่งแวดล้อม สำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว สำนักการระบายน้ำ สำนักการจราจรและขนส่ง สำนักพัฒนาสังคม สำนักการโยธา และสำนักผังเมือง ดำเนินการประเมินผลงานของผู้ขอประเมินตั้งแต่ระดับ 7 ลงมา จำนวน 72 ราย (ขอขยายครั้งที่ 1 จำนวน 32 ราย และขอขยายครั้งที่ 2 จำนวน 40 ราย) เนื่องจากมีผู้ขอประเมินจำนวนมาก และบางสายงานอยู่ในระหว่างปรับปรุงแก้ไขผลงาน

2.1.3 กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ดำเนินการประเมินผลงานของผู้ขอประเมินตั้งแต่ระดับ 7 ลงมา จำนวน 202 ราย (ขอขยายครั้งที่ 1 จำนวน 112 ราย และขอขยายครั้งที่ 2 จำนวน 90 ราย) เนื่องจากอยู่ระหว่างจะนำเข้าคณะกรรมการประเมินผลงานและบางสายงานอยู่ระหว่างปรับปรุงแก้ไขผลงาน

ทั้งนี้ ให้ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานเร่งรัดดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

2.2 อนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสายาต่าง ๆ เพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินและระบบการประเมิน เพื่อพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 9 ขึ้นไป จำนวน 8 คณะ ดังนี้

(1) คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสายาทันตแพทยศาสตร์ ทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินและระบบการประเมินสายงานทันตแพทย์

(2) คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสายาเภสัชศาสตร์ ทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินและระบบการประเมินสายงานเภสัชกรรม

(3) คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสายาแพทยศาสตร์ 1 ทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินและระบบการประเมินสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาตจวิทยา สาขาหทัยกรรม สาขากระดูก สาขาสูติ-นรีเวชกรรม สาขาวิสัญญีวิทยา สาขาจักษุวิทยา และสาขาโสต ศอ นาสิก



(4) คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาแพทยศาสตร์ 2 ทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก.วิสามัญ เกี่ยวกับการประเมินและระบบการประเมินสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป สาขาอายุรกรรม สาขากุมารเวชกรรม สาขาประสาทวิทยา สาขาจิตเวช สาขาเวชศาสตร์ครอบครัว ด้านเวชกรรมป้องกัน และด้านสาธารณสุข

(5) คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาแพทยศาสตร์ 3 ทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก.วิสามัญ เกี่ยวกับการประเมินและระบบการประเมินสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขารังสีวิทยา สาขาพยาธิวิทยา สาขาเวชศาสตร์ฟื้นฟู และสาขานิติเวชศาสตร์

(6) คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาพยาบาลศาสตร์ด้านบริการ

(7) คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาสาธารณสุขศาสตร์และวิทยาศาสตร์การแพทย์

(8) คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาวิศวกรรมศาสตร์

2.3 รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 8 สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ที่ดำเนินการตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2550 เดือนมีนาคม 2551 จำนวน 81 ราย ผ่านการประเมิน จำนวน 77 ราย และไม่ผ่านการประเมิน จำนวน 4 ราย (ตามบัญชีสรุปแนบท้าย)

3. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร มีมติในการประชุมครั้งที่ 1/2551 เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2551 ดังนี้

3.1 อนุมัติรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 2 ราย คือ

3.1.1 นางสาววรรณ ชัยน่าน ตำแหน่งนายแพทย์ 7 วช. (ด้านเวชกรรม สาขารังสีวิทยา) กลุ่มงานรังสีวิทยา โรงพยาบาลมะเร็ง สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข มาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ 7 วช. (ด้านเวชกรรม สาขารังสีวิทยา) ตำแหน่งเลขที่ รพด.625 กลุ่มบริการทางการแพทย์ กลุ่มงานรังสีวิทยา โรงพยาบาลตากสิน สำนักงานแพทย์

3.1.2 นางสาวรัชรัฐ สิทธิโชค ตำแหน่งทันตแพทย์ 7 วช. (ด้านทันตกรรม) กลุ่มงานทันตกรรม โรงพยาบาลอินทร์บุรี สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข มาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทันตแพทย์ 7 วช. (ด้านทันตสาธารณสุข) ตำแหน่งเลขที่ กทส.143 ฝ่ายทันตกรรมพิเศษ 4 กองทันตสาธารณสุข สำนักอนามัย



4. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา มีมติในการประชุมครั้งที่ 2/2551 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2551 และครั้งที่ 3/2551 เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2551 ดังนี้

4.1 เห็นชอบบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ดังนี้

4.1.1 บัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา กำหนดเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เพื่อให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ จำนวน 15 คณะ

4.1.2 บัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา กำหนดเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เพื่อให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน 14 ราย

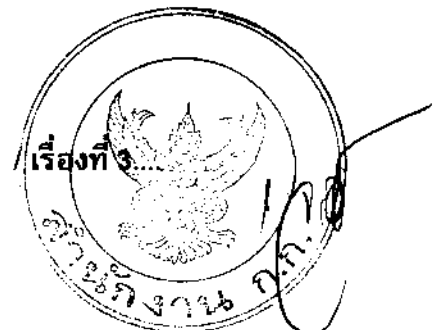
4.1.3 บัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงานทางวิชาการสาขาพยาบาลศาสตร์ ด้านการศึกษาของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คณะ

ทั้งนี้ เมื่อประธาน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาได้มีคำสั่งแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อแล้ว ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมเป็นอันยกเลิก โดยมีเงื่อนไขว่า เรื่องที่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการชุดเดิม ก็ให้คณะกรรมการชุดดังกล่าวพิจารณาต่อไปจนแล้วเสร็จ

4.2 อนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันการศึกษาระดับปริญญาของกรุงเทพมหานคร เพื่อทำหน้าที่พิจารณาจัดทำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลฯ ให้สอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 สำหรับใช้ในภาพรวมของสถาบันการศึกษาระดับปริญญาของกรุงเทพมหานคร

4.3 อนุมัติยุบโรงเรียนสวนหลวง สำนักงานเขตปทุมวัน พร้อมกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูกรุงเทพมหานครในสังกัดโรงเรียนสวนหลวง จำนวน 10 ตำแหน่ง (ตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 1 ตำแหน่ง ตำแหน่งครู จำนวน 9 ตำแหน่ง)

มติ ก.ก. รับทราบ



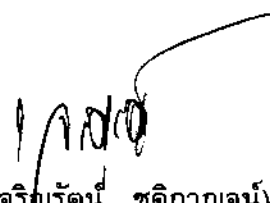
เรื่องที่ 3 การประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ 6/2551

ด้วยมติคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ในการประชุมครั้งที่ 2/2551 เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2551 ได้กำหนดให้มีการประชุม ก.ก. เดือนละ 1 ครั้ง ทุกวันจันทร์สัปดาห์ที่สาม ของเดือน และหากเดือนใดไม่มีวาระการประชุมให้งดการประชุม ก.ก. ในเดือนนั้น

ดังนั้น การประชุม ก.ก. ครั้งต่อไป เป็นการประชุมครั้งที่ 6/2551 กำหนดใน วันจันทร์ที่ 21 กรกฎาคม 2551 เวลา 14.00 น.

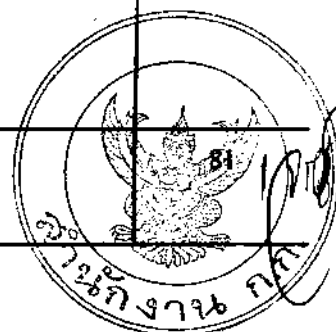
มติ ก.ก. รับทราบ

เลิกประชุมเวลา 16.15 น.


(นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
เลขานุการ ก.ก.
ผู้จัดรายงานการประชุม

บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป)
และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8
ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2550 - มีนาคม พ.ศ.2551

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	จำนวนผู้ผ่านการประเมิน	จำนวนผู้ไม่ผ่านการประเมิน	จำนวนรวม
1	ทันตแพทย์ 8 วช.	4	1	5
2	นายสัตวแพทย์ 8 วช.	5		5
3	เภสัชกร 8 วช.	1		1
4	พยาบาลวิชาชีพ 8 วช.	9	1	10
5	นักจิตวิทยา 8 ว	1		1
6	นักวิชาการสาธารณสุข 8 ว	2		2
7	นักวิชาการสุขศึกษา 8 ว	1		1
8	นักวิชาการสุขภาพจิต 8 ว	6		6
9	นักสังคมสงเคราะห์ 8 ว	3	1	4
10	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม 8 ว	1		1
11	วิศวกรโยธา 8 วช.	1	1	2
12	นิติกร 8 ว	2		2
13	เจ้าพนักงานปกครอง 8 ว	12		12
14	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 8 ว	4		4
15	บุคลากร 8 ว	3		3
16	นักประชาสัมพันธ์ 8 ว	1		1
17	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 8 ว	1		1
18	นักวิชาการเงินและบัญชี 8 ว	3		3
19	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ 8 ว	1		1
20	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ 8 ว	6		6
21	นักวิชาการศึกษา 8 ว	5		5
22	นักพัฒนาชุมชน 8ว	5		5
	รวมทั้งสิ้น	77	4	



สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนการตรวจสอบ การตรวจสอบทางการเงิน การตรวจสอบการดำเนินงาน การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด การตรวจสอบพิเศษ การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบระบบ IT สรุปวิเคราะห์ผลการตรวจสอบและรายงานการตรวจสอบตามแผนการตรวจสอบ พัฒนาระบบการตรวจสอบภายใน ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน จัดทำและปรับปรุงคู่มืองานตรวจสอบภายใน คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับหน่วยรับตรวจ ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน ควบคุมดูแลศูนย์ข้อมูลวิชาการ ดำเนินการจัดฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานตรวจสอบภายใน โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานงบประมาณ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานการประชุม งานแผนงานยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงาน การดำเนินการสำหรับการฝึกอบรมต่าง ๆ งานควบคุมดูแลสถานที่ และยานพาหนะของสำนักงานและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มพัฒนางานตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนการตรวจสอบ ปรับปรุงแผนและติดตามผลการปฏิบัติตามแผน จัดทำรายงานต่าง ๆ เกี่ยวกับด้านการตรวจสอบ สรุปวิเคราะห์ผลและรายงานการตรวจสอบตามแผน การตรวจสอบรายไตรมาสและรายปี พัฒนาระบบการตรวจสอบภายใน ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน จัดทำและปรับปรุงคู่มืองานตรวจสอบภายในให้เป็นมาตรฐาน จัดทำและปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับหน่วยรับตรวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับระบบการตรวจสอบภายใน ควบคุมดูแลศูนย์ข้อมูลวิชาการ วางแผนการจัดฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ส่วนตรวจสอบภายใน 1 มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับ การวางแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบ การตรวจสอบทางการเงิน ได้แก่ ตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลและตัวเลขทางการเงิน การบัญชี และรายงานทางการเงิน โดยครอบคลุมถึงการดูแลป้องกันทรัพย์สินและประเมินความเสี่ยงของระบบการควบคุมภายใน การตรวจสอบการดำเนินงาน ได้แก่ การตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนงาน งานโครงการ และแผนกลยุทธ์ การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนดเพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี การตรวจสอบพิเศษ ได้แก่ การตรวจและติดตามผลตามข้อสั่งเกตของหน่วยตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกกรุงเทพมหานคร การติดตามผลเรื่องร้องเรียน การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบระบบงาน IT ได้แก่ การตรวจความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลที่ได้อากการประมวลผลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ตรวจสอบระบบการป้องกันและการเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน การวิเคราะห์ เชื่อมโยงงานตรวจสอบแต่ละกลุ่มภารกิจเพื่อเสนอความเห็นต่อหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยรับผิดชอบภารกิจด้านการบริหารและการคลัง ด้านการสาธารณูปโภคและป้องกันภัย และด้านสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม

ส่วนตรวจสอบภายใน 2 มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับส่วนตรวจสอบภายใน 1 โดยรับผิดชอบภารกิจด้านการศึกษาและสังคม และกลุ่มสำนักงานเขต

