



## บันทึกข้อความ

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

ที่ กท 0301/3159

วันที่ 18 พฤศจิกายน 2553

เรื่อง ส่งมติ ก.ก. ครั้งที่ 6/2553

เรียน รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หัวหน้าผู้ตรวจราชการ  
กรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร เลขานุการผู้ว่าราชการ  
กรุงเทพมหานคร หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการเขต

พร้อมหนังสือนี้ สำนักงาน ก.ก. ขอส่งมติ ก.ก. ครั้งที่ 6/2553 เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2553  
มาเพื่อโปรดทราบ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

(นางสุรศักดิ์ สอนเกลื้อ)

ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

~~ลับ~~

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ครั้งที่ 6/2553

วันพฤหัสบดีที่ 21 ตุลาคม 2553

เวลา 10.00 น.

ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น 5 ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

1. นายถาวร เสนเนียม ประธาน ก.ก.  
(รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย)
2. นายวิบูรณ์ แววบัณฑิต กรรมการ ก.ก.  
(ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สป.  
ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงมหาดไทย)
3. นายนนทิกร กาญจนะจิตรรา กรรมการ ก.ก.  
(เลขาธิการ ก.พ.)
4. นางวงจันทร์ ชิวชาดาวิรุจน์ กรรมการ ก.ก.  
(ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกฎหมาย  
ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ ก.ค.ศ.)
5. นายรังสรรค์ ศรีวรศาสตร์ กรรมการ ก.ก.  
(อธิบดีกรมบัญชีกลาง)
6. นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์ กรรมการ ก.ก.  
(ปลัดกรุงเทพมหานคร)
7. นางเพียงใจ วิศรุตรัตน กรรมการ ก.ก.  
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
8. นายพิชิต ชนะกุล กรรมการ ก.ก.  
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
9. นายปราโมทย์ จิรธรรม กรรมการ ก.ก.  
(ผู้แทนข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร)

/ 10. ร้อยตำรวจตรีเกรียงศักดิ์....

~~ลับ~~



- |  |                |
|--|----------------|
| 10. ร้อยตำรวจตรีเกรียงศักดิ์ โลหะชาละ<br>(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก.   |
| 11. นายสีมา สีมานันท์<br>(ผู้ทรงคุณวุฒิ)                 | กรรมการ ก.ก.   |
| 12. นายสำราญ ถาวรายุศม์<br>(ผู้ทรงคุณวุฒิ)               | กรรมการ ก.ก.   |
| 13. ศาสตราจารย์ติน ประชัญพฤษี<br>(ผู้ทรงคุณวุฒิ)         | กรรมการ ก.ก.   |
| 14. นายสมยศ มีเทศน์<br>(ผู้ทรงคุณวุฒิ)                   | กรรมการ ก.ก.   |
| 15. นายสุชาติ จำปาขาว<br>(หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.)          | เลขานุการ ก.ก. |

ผู้ไม่มาประชุม

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| 1. หม่อมราชวงศ์สุขุมพันธุ์ บริพัตร<br>(ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก.<br>তিরাকการ |
|---|--------------------------|

ผู้เข้าร่วมประชุม

1. นางสาววิภาภรณ์ สรวงพนากุล
2. นางสาวอรชร เลहनันท์
3. นางสาวอุไรวรรณ เขียวเม่น
4. นายรักษา สุทิน
5. นายประจิม เปี่ยมเต็ม
6. นางกรรณิการ์ สังข์ประสิทธิ์
7. นางสาววราภรณ์ วิญญรัตน์
8. นางสาวบุญศรี สมพีรวงศ์
9. นางนงนาฏ หมั่นหลิน
10. นางศุภยา ดันประคองสุข
11. นางสาวพัลลภา เอี่ยมสะอาด
12. นางสาวปัทนิพร สุธีระ
13. นางสาวลัษวดี ส่องช่วย



**เริ่มประชุมเวลา** 10.00 น.

ก่อนการประชุม เลขานุการ ก.ก. ได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า นายขวัญชัย วงศ์นิติกร รองปลัดกระทรวงมหาดไทย รักษาราชการแทนปลัดกระทรวงมหาดไทย ดิดราชการ มอบให้ นายวิบูรณ์ แววบัณฑิต ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่เข้าประชุมแทน เลขานุการ ก.ค.ศ. ดิดราชการ มอบให้นางวงจันทร์ ชิวชาติวิรุจน์ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกฎหมายเข้าประชุมแทน และผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร ดิดราชการ

**ระเบียบวาระที่ 1**

**เรื่อง ที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

ประธาน ก.ก. แจ้งให้ทราบว่าพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. .... ได้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการวิสามัญสภาผู้แทนราษฎร ในวาระ 1 แล้ว และที่ประชุมคณะกรรมการวิสามัญได้มีมติให้จัดประชุมสัปดาห์ละ 2 ครั้ง คือวันพุธเช้า กับวันพฤหัสบดีเช้า ตั้งแต่เวลา 9.30 – 12.00 น. โดยการพิจารณา 1 – 2 ครั้งแรก จะเชิญองค์กรหรือผู้บริหารองค์กรที่เกี่ยวข้องเข้ารับฟังความคิดเห็นเบื้องต้นก่อน ได้แก่ ผู้แทนของ ก.ก. ผู้แทนของ ก.ค. ผู้แทนของกระทรวงการคลัง ผู้แทนของ ก.พ. ผู้แทนของ ก.พ.ร. ผู้แทนของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม และหน่วยงานอื่น ๆ เป็นต้น หลังจากนั้นจะเป็นการพิจารณาในประเด็นหลัก ๆ ก่อนพิจารณาเป็นรายมาตรา ผมในฐานะประธานคณะกรรมการวิสามัญ จะทำหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อให้พระราชบัญญัติฯ ประกาศใช้ให้เร็วที่สุด เนื่องจากข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครขาดสิทธิประโยชน์บางประการ มามากแล้ว หากท่านใดมีข้อคิดเห็นในเรื่องใด สามารถนำเสนอไปได้


สำหรับประเด็นเรื่องประธาน ก.ก. ได้ให้ข้อคิดเห็นกับคณะกรรมการ ให้พิจารณาอย่างรอบคอบและคิดเชิงระบบ ไม่ควรยึดติดกับสิ่งที่เคยได้รับผลกระทบ หรือการใช้อำนาจส่วนหนึ่งส่วนใด เขียนเป็นกฎหมาย ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับข้าราชการในวันข้างหน้า

**ระเบียบวาระที่ 2**

**เรื่อง รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ 5/2553 เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2553**

**มติ ก.ก.** 1. ให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อความในประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. ข้อ 2 หน้า 5 ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

จาก " 2. ข้อความในวรรคสองของข้อ 15 และข้อ 19 เป็นการนำความของกฎหมายฉบับหนึ่งไปบังคับกฎหมายอีกฉบับหนึ่ง หากเป็นการกำหนดเพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครได้รับสิทธิเท่าเทียมกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ควรจะปรับปรุงหรือแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่ใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานคร"

/ เป็น " 2. ข้อความ....." 

เป็น " 2. ข้อความในวรรคสองของข้อ 15 และข้อ 19 เป็นการนำความของกฎหมายฉบับหนึ่งไปบังคับกับกฎหมายฉบับหนึ่ง หากเป็นการกำหนดเพื่อให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครได้รับสิทธิเท่าเทียมกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กรุงเทพมหานครควรนำความข้อ 15 ข้อ 19 และข้ออื่น ๆ บางข้อพิจารณาดำเนินการให้มีผลบังคับใช้กับข้าราชการครูกรุงเทพมหานครด้วย"

2. ให้แก้ไขข้อความในมติ ก.ก. ข้อ 2 หน้า 6 เพื่อให้สอดคล้องกับประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

จาก " 2. ให้กรุงเทพมหานครรับข้อสังเกตของ ก.ก.ไปพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่ใช้บังคับกับข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครได้รับสิทธิเท่าเทียมกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ"

เป็น " 2. ให้กรุงเทพมหานครรับข้อสังเกตของ ก.ก.ไปพิจารณาดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครได้รับสิทธิเท่าเทียมข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ"

นอกนั้นรับรอง

### ระเบียบวาระที่ 3

เรื่องเพื่อพิจารณา เรื่องที่ 1 ขออนุมัติใช้อัตราข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 จำนวน 279 ตำแหน่ง

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติใช้อัตราข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 จำนวน 279 ตำแหน่ง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งในสายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน 40 ตำแหน่ง (ตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 35 ตำแหน่ง และตำแหน่งรองผู้อำนวยการ จำนวน 5 ตำแหน่ง) และสายงานการสอน จำนวน 239 ตำแหน่ง จากผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาได้ทุกสาขาวิชาเอกที่จำเป็นในแต่ละสถานศึกษา

### สาระสำคัญของเรื่อง

1. สืบเนื่องจากมติ ก.ก. ครั้งที่ 2/2542 เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2542 กำหนดว่ากรณีตำแหน่งข้าราชการว่างลงเนื่องจากเกษียณอายุราชการ กรุงเทพมหานครอาจดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างนั้นได้ โดยนำเสนอ ก.ก.พิจารณาตามมติคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร (ปรอ) 0707/ว 6 ลงวันที่ 15 มกราคม 2542 ที่ตอบข้อหารือกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย

ลับ



2. ประกาศกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 เรื่องให้ข้าราชการครู กรุงเทพมหานครพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 มีผู้เกษียณอายุ ซึ่งเป็นข้าราชการครูที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล จำนวน 279 ตำแหน่ง เป็นสายงาน บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 ตำแหน่ง (ตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 35 ตำแหน่ง และตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ จำนวน 5 ตำแหน่ง) และสายงานการสอน จำนวน 239 ตำแหน่ง

3. มติ ก.ก. ครั้งที่ 9/2552 เมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน 2552 ครั้งที่ 1/2553 เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2553 และครั้งที่ 3/2553 เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2553 อนุมัติกรอบอัตรากำลังข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2552 - 2553 จำนวน 15,846 ตำแหน่ง (สายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน 1,111 ตำแหน่ง สายงานการสอน จำนวน 14,735 ตำแหน่ง) เพื่อให้สำนักการศึกษาสามารถ วางแผนรองรับการขยายห้องเรียนในระดับมัธยมศึกษาในการจัดการศึกษารูปแบบสหกิจ และแก้ไขปัญหา การรองรับนักเรียนในกรุงเทพมหานคร

4. กรุงเทพมหานครได้ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือด้านการศึกษาในการจัดการศึกษารูปแบบสหกิจสำหรับแก้ไขปัญหาการรองรับนักเรียนในกรุงเทพมหานคร ระหว่างสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ) กระทรวงศึกษาธิการกับกรุงเทพมหานคร ซึ่งตามบันทึกข้อตกลงดังกล่าว กำหนดให้กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานหลักในการดูแลและจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปีในระดับ ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นโดยมีการวางแผนและร่วมมือกับ สพฐ. โดยในปีการศึกษา 2553 กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการขยายการจัดการศึกษา จำนวน 23 ห้อง ดังนี้

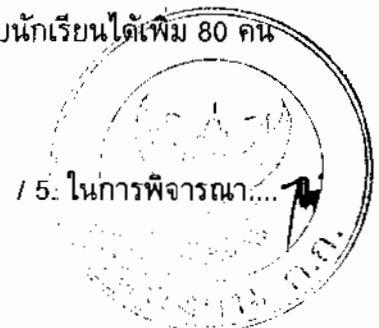
1. โรงเรียนที่เปิดสอนระดับอนุบาลถึงระดับประถมศึกษา ขยายชั้นเรียนระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 2 โรงเรียน 5 ห้องเรียน รับนักเรียนได้เพิ่ม 200 คน

2. โรงเรียนที่เปิดสอนระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษา เพิ่มห้องเรียนชั้นอนุบาล จำนวน 4 โรงเรียน 5 ห้องเรียน รับนักเรียนได้เพิ่ม 150 คน

3. โรงเรียนที่เปิดสอนระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษา เพิ่มห้องเรียนระดับชั้นมัธยม ศึกษาปีที่ 1 จำนวน 9 โรงเรียน 9 ห้องเรียน รับนักเรียนได้เพิ่ม 360 คน

4. โรงเรียนที่เปิดสอนระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ขยายชั้นเรียน ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 1 โรงเรียน 2 ห้องเรียน รับนักเรียนได้เพิ่ม 80 คน

5. โรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาโดยเฉพาะตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ขยายชั้นเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 1 โรงเรียน 2 ห้องเรียน รับนักเรียนได้เพิ่ม 80 คน



5. ในการพิจารณาขออนุมัติใช้อัตราเกษียณอายุราชการนั้น สำนักงาน ก.ก. ได้พิจารณาจากเหตุผลความจำเป็นและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ดังนี้

1. กรณีตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องคงอัตราไว้ทั้ง 40 ตำแหน่ง เนื่องจากโรงเรียนจำเป็นต้องมีผู้บริหารโรงเรียนเพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการภายในโรงเรียนให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดอบสนองนโยบายของผู้บริหารด้านการจัดการศึกษา

2. เมื่อพิจารณาจากกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูที่ ก.ก. อนุมัติในปีการศึกษา 2552 - 2553 จำนวน 15,846 ตำแหน่ง แต่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐบาล จำนวน 15,836 ตำแหน่ง ซึ่งน้อยกว่ากรอบอัตรากำลัง จำนวน 10 ตำแหน่ง โดยตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งในสายงานการสอน หากไม่พิจารณาให้ใช้อัตราเกษียณอายุราชการจะทำให้ขาดแคลนอัตรากำลังข้าราชการครูสายงานการสอน จึงจำเป็นต้องคงอัตราเกษียณไว้ก่อนเพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน

3. ในปีการศึกษา 2553 กรุงเทพมหานครได้ขยายการจัดการศึกษารูปแบบสหกิจ โดยเพิ่มชั้นเรียนระดับก่อนประถมศึกษา จำนวน 5 ห้อง ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 14 ห้อง และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 4 ห้อง รวม 23 ห้อง ซึ่งต้องใช้อัตรากำลังข้าราชการครูเพิ่มขึ้นจำนวน 41 ตำแหน่ง เพื่อให้เพียงพอในการจัดการเรียนการสอน

**ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.** เพื่อให้โรงเรียนที่มีตำแหน่งว่างเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 สามารถดำเนินการจัดการศึกษาตามแผนรองรับการขยายการจัดการศึกษารูปแบบสหกิจ โรงเรียนมีผู้บริหารและครูผู้สอนที่สามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. ขออนุมัติใช้อัตราเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 จำนวน 279 ตำแหน่ง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูสายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน 40 ตำแหน่ง (ตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 35 ตำแหน่ง และตำแหน่งรองผู้อำนวยการ จำนวน 5 ตำแหน่ง) และสายงานการสอน จำนวน 239 ตำแหน่ง จากผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาในสาขาวิชาเอกที่จำเป็นในแต่ละสถานศึกษา

**ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.**

เมื่อพิจารณาจากเหตุผลในการพิจารณาของสำนักงาน ก.ก. เห็นว่ามีเหตุผลเพียงพอที่รับฟังได้ในการขออนุมัติใช้อัตราเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 จำนวน 279 ตำแหน่ง เพราะโรงเรียนจำเป็นต้องมีผู้บริหารและครูผู้สอนเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนสามารถดำเนินการต่อไปได้



อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ 10/2553 เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2553  
มีมติเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

มติ ก.ก. อนุมัติให้ใช้อัตราข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ  
พ.ศ. 2553 จำนวน 279 ตำแหน่ง เพื่อบรรจุและแต่งตั้ง ดังนี้

1. สายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน 40 ตำแหน่ง (ตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน  
35 ตำแหน่ง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ จำนวน 5 ตำแหน่ง)
2. สายงานการสอน จำนวน 239 ตำแหน่ง จากผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาได้ทุกสาขาวิชาเอก  
ที่จำเป็นในแต่ละสถานศึกษา

### เรื่องที่ 2 การปรับปรุง อ.ก.ก. ใน อ.ก.ก.วิสามัญคณะต่าง ๆ

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้พิจารณาปรับปรุงการแต่งตั้งบุคคลเป็น อ.ก.ก.ใน อ.ก.ก.วิสามัญ  
คณะต่าง ๆ

#### สาระสำคัญของเรื่อง

1. มติ ก.ก.ครั้งที่ 2/2551 เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2551 อนุมัติให้ตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญ  
คณะต่าง ๆ มีอำนาจหน้าที่ทำการแทน ก.ก.ในเรื่องการบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร  
จำนวน 7 คณะ และ มติ ก.ก.ครั้งที่ 3/2551 เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2551 อนุมัติให้ตั้งอ.ก.ก.วิสามัญเฉพาะกิจ  
เกี่ยวกับการดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีอำนาจหน้าที่ในการ  
พิจารณาเรื่องต่าง ๆ เสนอ ก.ก. เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงระบบตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานคร  
สามัญให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงระบบตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติระเบียบ  
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

สำหรับการแต่งตั้ง อ.ก.ก.มอบหมายให้สำนักงาน ก.ก.หารือกับประธาน อ.ก.ก.วิสามัญ  
แต่ละคณะ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และปลัดกรุงเทพมหานครเพื่อพิจารณาคัดเลือกหรือผู้ดำรง  
ตำแหน่งที่สมควรได้รับการเสนอชื่อเป็น อ.ก.ก.โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความสอดคล้อง และ  
บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของ อ.ก.ก. แต่ละคณะแล้วนำเสนอ ก.ก. พิจารณาอนุมัติแต่งตั้งต่อไป  
(เอกสารแนบท้าย)

2. อ.ก.ก.วิสามัญคณะต่าง ๆ ได้ดำเนินการตามภารกิจมาจนถึงปัจจุบันเป็นระยะเวลา  
พอสมควร ปรากฏว่า อ.ก.ก.ใน อ.ก.ก.วิสามัญคณะต่าง ๆ มิได้ครบตามจำนวนที่แต่งตั้งเดิม ส่งผลกระทบ  
ต่อการดำเนินการตามภารกิจของ อ.ก.ก.วิสามัญ เนื่องจากมีการลาออก เปลี่ยนแปลงตำแหน่ง และ  
ถึงแก่กรรม ได้แก่

/ 2.1 นายสนิทกร.....



2.1 นายมนตรี กาญจนจิตรรา อ.ก.ก.ใน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน และใน อ.ก.ก.วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการดำเนินการตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ขอลาออกจากการเป็น อ.ก.ก. เนื่องจากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการ ก.พ. มีภารกิจในความรับผิดชอบจำนวนมาก ไม่สามารถเข้าร่วม ประชุม อ.ก.ก.ฯ ได้ทุกครั้ง

2.2 นายชาญชัย จารุวัตร อ.ก.ก.ใน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ ดำรง ตำแหน่งผู้บริหารหน่วยงานเอกชนหลายตำแหน่ง มีภารกิจในความรับผิดชอบจำนวนมาก ไม่สามารถ เข้าประชุม อ.ก.ก.ได้เลย

2.3 นางผาณิต นิตินันท์ประภาส อ.ก.ก.ใน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ ขอลาออกจากการเป็น อ.ก.ก. เนื่องจากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจการแผ่นดิน สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีภารกิจในความรับผิดชอบจำนวนมาก ไม่สามารถเข้าประชุม อ.ก.ก.ได้

2.4 นายพิชัย ไชยพจน์พานิช อ.ก.ก.ใน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน ถึงแก่กรรม

**ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.** พิจารณาแล้วเห็นควรปรับปรุงการแต่งตั้ง อ.ก.ก.ใน อ.ก.ก.วิสามัญ คณะต่าง ๆ โดยมอบให้สำนักงาน ก.ก.หารือกับประธาน อ.ก.ก.วิสามัญแต่ละคณะ ผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร และปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาบุคคล หรือผู้ดำรงตำแหน่งที่สมควรได้รับการเสนอชื่อเป็น อ.ก.ก.โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความสอดคล้อง และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ของ อ.ก.ก.แต่ละคณะ แล้วนำเสนอ ก.ก.เพื่อพิจารณาแต่งตั้งต่อไป

**ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.** ก.ก.ได้พิจารณาการเสนอขอปรับปรุงการแต่งตั้ง อ.ก.ก. ใน อ.ก.ก.วิสามัญคณะต่าง ๆ แล้ว มีความเห็นว่าสมควรที่จะมีการปรับปรุง ปรับเปลี่ยน อ.ก.ก. ใน อ.ก.ก.วิสามัญคณะต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่มาเป็นระยะเวลาพอสมควร เนื่องจาก อ.ก.ก.ที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยการระบุดูบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งไปหลายท่าน และในส่วนของ อ.ก.ก.ที่เป็นผู้แทนของ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ได้ครบวาระเกษียณอายุราชการ และมีความเหมาะสมที่จะเชิญเป็น อ.ก.ก. ผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.ก.วิสามัญคณะต่าง ๆ นอกจากนี้มีข้อสังเกตว่า อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วน ราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทนยังขาดผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายมหาชน ถ้าเป็นไปได้ ควร มีผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายมหาชนเป็น อ.ก.ก.ด้วย

**มติ ก.ก.** เห็นชอบให้ปรับปรุงการแต่งตั้งบุคคลเป็น อ.ก.ก.ใน อ.ก.ก.วิสามัญคณะต่าง ๆ ตามความเห็น ของสำนักงาน ก.ก.และให้รับความคิดเห็น ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะของ ก.ก. ในประเด็นสำคัญ การพิจารณาของ ก.ก.ไปพิจารณาด้วย

/ ระเบียบวาระที่ 4...



**ระเบียบวาระที่ 4**

**เรื่องอื่น ๆ เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและ  
บุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ....**

ประธาน ก.ก. นำเรียนที่ประชุมว่า การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ  
กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. .... ในการประชุมของคณะกรรมการวิสามัญ  
หากคณะกรรมการ ก.ก. ท่านใดมีความประสงค์จะเสนอความคิดเห็นสามารถกระทำได้ กล่าวคือ  
เมื่อร่างพระราชบัญญัติฯ ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการวิสามัญสภาผู้แทนราษฎรในวาระ 2 และ  
วาระ 3 แล้ว จะเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการวิสามัญวุฒิสภา ซึ่งอาจมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง  
อีก ดังนั้นการส่งผู้แทนในส่วนของแต่ละรัฐมนตรีไปเป็นคณะกรรมการวิสามัญวุฒิสภา ให้พิจารณา  
ปรึกษาหารือกันระหว่างกรุงเทพมหานครกับกระทรวงมหาดไทย โดยประธาน ก.ก. กล่าวว่า จะส่งผู้แทน  
ในส่วนของกระทรวงมหาดไทย จำนวน 1 คน และเปิดโอกาสให้กรุงเทพมหานครส่งผู้แทน จำนวน 2 คน  
เพื่อจะได้ปกป้องดูแลกฎหมายของกรุงเทพมหานครให้เกิดประโยชน์กับคนในองค์กรมากที่สุด ทั้งนี้  
กรุงเทพมหานครควรศึกษาร่างกฎหมายนี้อย่างถ่องแท้ เนื่องจากในที่ประชุมของคณะกรรมการวิสามัญ  
ส.ส. จะมีความคิดเห็นหลากหลาย ให้เตรียมผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์มาให้ข้อคิดเห็นและตั้งข้อสังเกต  
ต่อที่ประชุม ตลอดจนพึงระมัดระวังในการใช้ดุลยพินิจเพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

นายพิชิต ชนะกุล ได้เสนอความเห็นที่ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวเป็นกฎหมายที่จำกัด  
สิทธิเสรีภาพของข้าราชการกรุงเทพมหานครในการสมัครเป็นผู้แทนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ  
โดยผู้สมัครต้องดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนักและในส่วนของผู้แทนข้าราชการครู  
กรุงเทพมหานครก็ต้องเป็นครูเชี่ยวชาญ ซึ่งมีไม่ถึง 5% ในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร

**มติที่ประชุม** รับทราบ

/ **ระเบียบวาระที่ 5**





2. การพิจารณาการดำเนินการทางวินัย นาย

ข้าราชการ

ตำแหน่ง

โรงเรียน

สำนักงานเขต

กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานกระทำผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก กระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤดิชั่วอย่างร้ายแรงและกระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนหรือนักศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตนหรือไม่ตามมาตรา 94 วรรคสอง และวรรคสามแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 กรณีเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2551 เวลากลางวัน นาย ได้พาเด็กหญิง อายุ 11 ปี จาก โรงเรียน โดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้ใดไปกระทำชำเราที่โรงแรม ตำบล อำเภอ จังหวัด จนสำเร็จความใคร่ และในวันที่ 29 พฤศจิกายน 2551 นาย ได้โทรศัพท์ไปยังนางสาว ซึ่งเป็นมารดาของเด็กหญิง เพื่อขออนุญาตให้ เด็กหญิง มาซ้อมกีฬาเบตองที่โรงเรียน เมื่อเด็กหญิง มาถึงโรงเรียน นาย ได้พาเด็กหญิง ขึ้นรถยนต์ของนาย โดยบอกว่าจะไปรับเพื่อนๆ ของเด็กหญิง แต่ นาย ก็ไม่ได้ไปรับเพื่อนๆ ตามที่ได้กล่าวอ้างแต่อย่างใด แต่ได้พาเด็กหญิง ไปชื่อของและขนม ที่ห้างสรรพสินค้าแล้วจึงได้พาเด็กหญิง เข้าพักในห้องพักของโรงแรม จังหวัด ซึ่งต่อมานาย ผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ได้ขับรถยนต์ติดตามรถยนต์ของ นาย มาโดยตลอดจากโรงเรียน จนถึงโรงแรม ก็ได้โทรศัพท์แจ้งเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมือง เข้าตรวจสอบ จึงทราบว่ นาย เข้าพักที่ห้อง ผู้อำนวยการ โรงเรียน พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ตำรวจจึงได้ร่วมกันเข้าไปตรวจสอบที่ห้องพักดังกล่าว ก็ได้พบนาย และเด็กหญิง อยู่ด้วยกันในห้องพักสองต่อสอง เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงได้จับกุมตัวนาย ดำเนินคดี ในข้อหาพรากเด็กอายุยังไม่เกินสิบห้าปีไปเสียจากบิดามารดาผู้ปกครองหรือผู้ดูแลเพื่อการอนาจาร และนาย ได้ให้ถ้อยคำรับสารภาพว่าได้กระทำตามที่ถูกกล่าวหาจริง

ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน เห็นว่า นาย. ได้ให้ถ้อยคำรับสารภาพว่าได้กระทำ การตามที่ถูกกล่าวหาจริง โดยได้พาเด็กหญิง ไปกระทำชำเราที่โรงแรม จังหวัด ในวันที่ 15 พฤศจิกายน 2551 และได้พาเด็กหญิง เข้าห้องพักของโรงแรม อีก เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2551 โดยตั้งใจจะร่วมประเวณีกับเด็กหญิง ซึ่งถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียน พฤติการณ์เป็นความผิดวินัยฐานกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤดิชั่วอย่างร้ายแรง และกระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตนหรือไม่ ตามมาตรา 94 วรรคสองและวรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เห็นควรให้ลงโทษไล่ออกจากราชการ

ลับ



ลับ

- 12 -

ด้านคดีอาญาศาลจังหวัด มีคำพิพากษาในคดีหมายเลขดำที่ คดีหมายเลขแดงที่ วันที่ สรุปได้ว่า เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2551 เวลากลางวันนาย ได้ขั้บรถยนต์พาเด็กหญิง อายุ 11 ปี จากโรงเรียน ไปที่โรงแรม และได้กระทำชำเราเด็กหญิง จนสำเร็จความใคร่ 1 ครั้ง และต่อมาวันที่ 29 พฤศจิกายน 2551 เวลากลางวัน นาย ได้ขั้บรถยนต์พาเด็กหญิง จากโรงเรียน ไปที่โรงแรมดังกล่าวเพื่อกระทำชำเราอีก แต่ถูกเจ้าพนักงานตำรวจจับกุมตัวเสียก่อน นาย ให้การรับสารภาพ การกระทำของนาย เป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 277 วรรคสาม มาตรา 283 ทวิ วรรคสอง มาตรา 317 วรรคสาม และกรณีเป็นความผิดหลายกรรมต่างกัน ตามมาตรา 91 ให้ลงโทษทุกกรรมเป็นกระทงความผิดไป มีโทษจำคุกรวม 21 ปี แต่นาย ให้การรับ สารภาพและมีเหตุบรรเทาโทษ ลดโทษให้กึ่งหนึ่ง คงให้จำคุก 10 ปี 6 เดือน

ความเห็นของสำนักงานการศึกษา เห็นว่า นาย ให้การรับสารภาพว่าได้กระทำการล่วง ละเมิดทางเพศต่อเด็กหญิง จริง โดยเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2551 ได้พาเด็กหญิง จาก โรงเรียน โดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้ใดไปกระทำชำเราที่โรงแรม จังหวัด จนสำเร็จความใคร่ และในวันที่ 29 พฤศจิกายน 2551 ได้พาเด็กหญิง เข้าห้องพักโรงแรม

อีกเพื่อมุ่งหวังที่จะกระทำชำเราเด็กหญิง แต่กระทำไม่สำเร็จเนื่องจากถูกเจ้าหน้าที่ ตำรวจเข้าจับกุมตัวเสียก่อน พฤติการณ์ดังกล่าวถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานกระทำความผิด อาญาจะได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว อย่างร้ายแรงและกระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตนหรือไม่ ตามมาตรา 94 วรรคสองและวรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา พ.ศ.2547 สมควรลงโทษไล่นาย ออกจากราชการ

ความเห็นของปลัดกรุงเทพมหานคร เห็นชอบด้วยให้ลงโทษไล่ออกจากราชการ

มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ให้ลงโทษไล่นาย

ออกจากราชการตั้งแต่วันที่ 29 พฤศจิกายน 2551 อันเป็นวันที่ยาน ถูกจับกุมตัวดำเนินคดี และถูกจำคุกอยู่ในเรือนจำจังหวัด โดยมีข้อสังเกตให้สำนักงานศึกษาหามาตรการป้องกันดูแล เพื่อไม่ให้เกิดเหตุการณ์ลักษณะทำนองนี้ และให้พัฒนาอบรมข้าราชการครูให้มีจริยธรรม



ลับ

3. รายงานการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 4 ราย ดังนี้

- 3.1 นาย \_\_\_\_\_ ตำแหน่ง \_\_\_\_\_ สำนักงานเขต \_\_\_\_\_
- 3.2 นาย \_\_\_\_\_ ตำแหน่ง \_\_\_\_\_ สำนักงานเขต \_\_\_\_\_
- 3.3 นาย \_\_\_\_\_ ตำแหน่ง \_\_\_\_\_ สำนักงานเขต \_\_\_\_\_
- 3.4 นางสาว \_\_\_\_\_ ตำแหน่ง \_\_\_\_\_ สำนักงานเขต \_\_\_\_\_

กระทำผิดวินัยฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดสาหัส เอาใจใส่ ระวังระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการ และไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการตามมาตรา 83 มาตรา 84 วรรคหนึ่ง และมาตรา 85 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 กรณี \_\_\_\_\_ สำนักงาน \_\_\_\_\_ มีหนังสือ ที่ กท \_\_\_\_\_ ลงวันที่ \_\_\_\_\_ แจ้งให้สำนักงานเขต \_\_\_\_\_ ออกคำสั่งระงับการก่อสร้างอาคาร รายบริษัท \_\_\_\_\_ ที่ก่อสร้างอาคารผิดไปจากแบบที่ได้รับอนุญาต โดยอาคารที่ได้รับอนุญาตให้ก่อสร้างอาคาร 6 ชั้น แต่ก่อสร้างเป็น 8 ชั้น โดยสำนักงานเขต \_\_\_\_\_ ได้ลงรับหนังสือดังกล่าวแล้ว แต่มิได้ดำเนินการตามที่สำนัก \_\_\_\_\_ แจ้งปล่อยเรื่อง \_\_\_\_\_ ทั้งเป็นเวลาประมาณ 8-9 เดือน จนเป็นเหตุให้มีการร้องเรียนจากประชาชน

ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง เห็นว่า มีผู้เกี่ยวข้องรับผิดชอบ ดังนี้

1. นาย \_\_\_\_\_ ตำแหน่ง \_\_\_\_\_ มีหน้าที่รับผิดชอบควบคุม กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของ \_\_\_\_\_ เมื่อมีอาคารที่ได้รับอนุญาตให้ก่อสร้างแล้ว นาย \_\_\_\_\_ จะส่งเรื่องการอนุญาตก่อสร้างให้นาย \_\_\_\_\_ เพื่อมอบหมายให้นายตรวจอาคารที่ได้รับแต่งตั้งดำเนินการออกตรวจและควบคุมการก่อสร้างให้เป็นไปตามแบบที่ได้รับอนุญาต และรายงานผลการตรวจทุก 15 วัน ซึ่งหากพบการก่อสร้างผิดไปจากแบบที่ได้รับอนุญาต นายตรวจจะต้องดำเนินการออกคำสั่งให้ระงับหรือแก้ไขการก่อสร้างให้เป็นไปตามแบบที่ได้รับอนุญาต และหากไม่ปฏิบัติตามคำสั่งก็ให้ดำเนินการรวบรวมหลักฐานแจ้งความดำเนินคดีแก่เจ้าของอาคารต่อไป กรณีอาคารของบริษัท \_\_\_\_\_ ได้รับการอนุญาตจากสำนัก \_\_\_\_\_ และอยู่ในหน้าที่รับผิดชอบการตรวจอาคารของนาย \_\_\_\_\_ ตำแหน่ง \_\_\_\_\_ แต่ทว่า \_\_\_\_\_ ในฐานะหัวหน้าฝ่ายได้ปล่อยปละละเลย ไม่ควบคุม กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในฝ่าย \_\_\_\_\_ เพื่อตรวจสอบการก่อสร้างอาคาร และการปฏิบัติงานด้านสารบรรณ รับ - ส่งหนังสือให้เป็นไปตามระเบียบอย่างเคร่งครัด เป็นเหตุให้ผู้ได้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลยการตรวจสอบการก่อสร้างอาคาร และการติดตามเรื่องการลงทะเบียนรับ - ส่งหนังสือ จึงทำให้มีการก่อสร้างอาคารผิดไปจากแบบที่ได้รับอนุญาต และเกิดข้อร้องเรียนขึ้น คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงจึงมีความเห็นว่า



นาย ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 มาตรา 84 วรรคหนึ่ง  
ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุทิศสละเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการและ  
ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เห็นควรว่ากล่าวตักเตือน

2. นาย ตำแหน่ง

มีหน้าที่รับผิดชอบตรวจสอบการก่อสร้าง ดัดแปลง และรื้อถอนอาคารภายในพื้นที่เขต โดย  
เมื่ออาคารของบริษัท ได้รับอนุญาตการก่อสร้างแล้ว หัวหน้าฝ่าย จะส่งเรื่อง  
การอนุญาตการก่อสร้างดังกล่าวให้แก่ นาย เพื่อมอบหมายให้นายตรวจอาคารที่  
รับผิดชอบกรณีนี้คือ นาย ดำเนินการตรวจอาคารและรายงานผลการตรวจตามลำดับชั้น  
ขึ้นมา เพื่อให้ทราบ แต่นาย ได้ปล่อยปละละเลยไม่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนายตรวจ ทำให้  
การปฏิบัติงานไม่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ต่อเนื่องและถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย จนมีการก่อสร้าง  
อาคารผิดจากแบบที่ได้รับอนุญาตและมีการร้องเรียนจากประชาชน คณะกรรมการสอบสวนจึงมีความเห็นว่า  
นายวิไลย ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 มาตรา 84 วรรคหนึ่ง  
ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุทิศสละเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ  
และประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เห็นควรว่ากล่าวตักเตือน

3. นาย ตำแหน่ง ฝ่าย มีหน้าที่รับผิดชอบตรวจ

การก่อสร้างอาคารที่ได้รับอนุญาตจากสำนักการโยธาแต่เพียงผู้เดียว ตามคำสั่งสำนักงานเขต  
ลงวันที่ ซึ่งเมื่อหัวหน้าฝ่าย และ มอบหมายงาน  
ก่อสร้างอาคารให้นายตรวจอาคารแล้ว นาย จะต้องดำเนินการออกตรวจและควบคุมการก่อสร้าง  
อาคารให้เป็นไปตามแบบที่ได้รับอนุญาต และต้องรายงานผลการตรวจทุก 15 วัน หากพบการก่อสร้าง  
ผิดไปจากแบบที่ได้รับอนุญาตจะต้องดำเนินการออกคำสั่งให้ระงับหรือแก้ไขการก่อสร้างให้เป็นไปตามแบบ  
ที่ได้รับอนุญาต และหากไม่ปฏิบัติตามคำสั่งก็ให้ดำเนินการรวบรวมหลักฐานแจ้งความดำเนินคดีแก่  
เจ้าของอาคารต่อไป กรณีอาคารของบริษัท ได้รับการอนุญาตให้ก่อสร้าง  
โดยสำนักการโยธา และเป็นหน้าที่ของนาย ในการดำเนินการตรวจสอบอาคารดังกล่าว  
แต่ปล่อยปละละเลย ไม่ตรวจสอบอาคาร และรายงานผลการตรวจอาคารอย่างต่อเนื่อง โดยได้ตรวจสอบ  
เพียงช่วงระยะแรกๆ ที่มีการก่อสร้าง ประมาณ 4-5 ครั้ง แต่รายงานผลการตรวจไม่ครบทุกครั้ง เป็นเหตุให้  
มีการก่อสร้างอาคารผิดไปจากแบบที่ได้รับอนุญาต และมีการร้องเรียนจากประชาชน คณะกรรมการ  
สอบสวนจึงมีความเห็นว่า นาย ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน  
พ.ศ.2535 มาตรา 83 ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ และ  
มาตรา 84 วรรคหนึ่ง ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุทิศสละเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์



ของทางราชการ และประมาทเดินเล่นในหน้าที่ราชการ แต่เนื่องจากการกระทำผิดครั้งแรก และอาคาร  
ดังกล่าวสามารถขออนุญาตดัดแปลงอาคารได้ และเมื่อได้รับเรื่องว่ามีการร้องเรียนจากสำนักการโยธา  
ก็รีบดำเนินการตามกฎหมายโดยไม่ชักช้า เห็นควรว่ากล่าวตักเตือน

4. นางสาว

ตำแหน่ง

มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานธุรการ งานบริหารงานบุคคล งานการเงิน  
และงานสารบรรณของฝ่าย เมื่อมีหนังสือส่งมาจากส่วนราชการอื่น ก็จะต้องมีการบันทึกการรับ  
หนังสือเข้าสู่ระบบสารบรรณ การรับหนังสือ (MIS) และนำหนังสือเสนอหัวหน้าฝ่าย... พิจารณำบันทึก  
สั่งการในท้ายหนังสือนั้น เมื่อหัวหน้าฝ่าย... สั่งการให้กลุ่มงานหรือผู้ใดเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ  
ก็ต้องบันทึกการสั่งการดังกล่าวไว้ในระบบสารบรรณการรับหนังสือ (MIS) และพิมพ์รายงานดังกล่าว  
พร้อมนำหนังสือและแบบพิมพ์รายการลงรับหนังสือให้ผู้รับผิดชอบลงชื่อรับหนังสือ เพื่อดำเนินการต่อไป  
เมื่อมีหนังสือสำนัก... ลงวันที่... เรื่อง ตรวจสอบการก่อสร้าง  
อาคาร ราย บริษัท... ได้มีการบันทึกการลงรับหนังสือในวันที่ 9 ตุลาคม  
2550 แต่ไม่มีการบันทึกสั่งการจากหัวหน้าฝ่าย... ซึ่งนางสาว... จำได้ว่าเจ้าหน้าที่ธุรการได้  
ตรวจสอบและแจ้งให้ทราบว่า หนังสือฉบับดังกล่าวยังไม่ได้มีการบันทึกการพิจารณาสั่งการจากหัวหน้าฝ่าย  
จึงได้ติดตามสอบถามจากนาย... แต่ได้รับแจ้งว่าไม่ทราบเรื่องดังกล่าว  
จึงเข้าใจว่าอยู่ระหว่างการพิจารณาสั่งการของหัวหน้าฝ่าย... และหลังจากนั้น ก็ไม่ได้ติดตามหนังสือดังกล่าว  
อีก เนื่องจากมีงานมากจึงลืมติดตาม เป็นเหตุให้เรื่องหายและเกิดความล่าช้าในการดำเนินการตามกฎหมาย  
ต่อบริษัท... คณะกรรมการสอบสวนจึงมีความเห็นว่า นางสาว...  
ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 มาตรา 84 วรรคหนึ่ง ฐานไม่ปฏิบัติ  
หน้าที่ราชการด้วยความอดสุภาพ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และประมาทเดินเล่น  
ในหน้าที่ราชการ เห็นควรว่ากล่าวตักเตือน

ความเห็นของผู้อำนวยการเขต

มีความเห็นว่า

1. นาย

ตำแหน่ง

และ

นาย

มีหน้าที่รับผิดชอบ กำกับ

ดูแล การปฏิบัติงานของนาย... จึงต้องมีส่วนรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยต้องควบคุม ติดตาม  
ผลการรายงานการก่อสร้างอาคารอย่างต่อเนื่อง ไม่ให้เกิดการก่อสร้างผิดไปจากแบบที่ได้รับอนุญาต แต่  
ปล่อยปละละเลย อันเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือ  
ความก้าวหน้าแก่ราชการและไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดสุภาพ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของ  
ทางราชการ และประมาทเดินเล่นในหน้าที่ราชการ ตามมาตรา 83 และมาตรา 84 แห่งพระราชบัญญัติ

/ ระเบียบข้าราชการ





ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 แต่ต่อมาได้ดำเนินการครบขั้นตอนตามกฎหมายแล้ว และทั้งสองเป็นผู้มีความประพฤติดี จึงเปิดโอกาสให้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย จึงมีหนังสือว่ากล่าวตักเตือนนาย

2. นาย

ตำแหน่ง

ลงวันที่ 6 ตุลาคม 2551

มีหน้าที่ใน

การตรวจสอบอาคารขนาดใหญ่ อาคารพิเศษที่ได้รับอนุญาตจาก กองควบคุมอาคาร สำนักงานโยธา ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.2522 แต่ได้เข้าตรวจสอบอาคารของบริษัท

ในช่วงแรกเพียง 4-5 ครั้ง และรายงานผลการตรวจไม่ครบทุกครั้งโดยรายงานเพียง 3 ครั้งแรก หลังจากนั้นก็ได้ออกตรวจอาคารดังกล่าวอีกเลย อันเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่าง ไม่ร้ายแรงฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ และไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดุสสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ ตามมาตรา 83 และมาตรา 84 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 แต่ต่อมาได้ดำเนินการครบขั้นตอนตามกฎหมายแล้ว และเป็นผู้มีความประพฤติดี ไม่เคยกระทำความผิดวินัยมาก่อน จึงปรานีให้โอกาสปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย จึงมีหนังสือว่ากล่าวตักเตือน นาย

ลงวันที่ 6 ตุลาคม 2551

3. นางสาว

ตำแหน่ง

ฝ่าย มีหน้าที่รับผิดชอบ ควบคุม ดูแลปฏิบัติงานด้านธุรการทั่วไปของฝ่าย ต้องตรวจสอบ การรับ - ส่งหนังสือ ควบคุมติดตามเอกสารราชการ มิให้ตกค้างหรือสูญหาย แต่กรณีหนังสือสั่งการ ของสำนัก

ที่ได้ลงรับไว้แล้ว แต่ยังมีได้มีการพิจารณาสั่งการจากหัวหน้าฝ่าย

นางสาว มิได้ติดตามหนังสือดังกล่าวให้เป็นไปตามระเบียบสารบรรณ เป็นเหตุให้เรื่องสูญหาย และเกิดความล่าช้าในการดำเนินการตามกฎหมายต่อบริษัท

อันเป็น

การกระทำความผิดวินัยอย่าง ไม่ร้ายแรงฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ ราชการ และไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดุสสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และ ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ ตามมาตรา 83 และมาตรา 84 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ.2535 แต่เนื่องจากเป็นผู้มีความประพฤติดีไม่เคยกระทำความผิดวินัยมาก่อน จึงปรานีให้โอกาส ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายจึงมีหนังสือว่ากล่าวตักเตือน นางสาว

ลงวันที่ 6 ตุลาคม 2551

ความเห็นของกองการเจ้าหน้าที่ เห็นว่า กรณีที่สำนัก มีหนังสือ ที่ กท

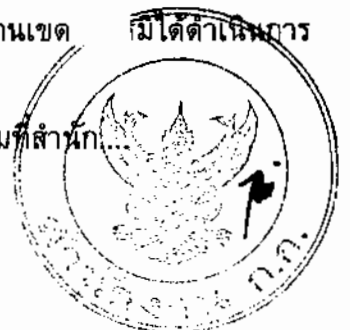
ลงวันที่

แจ้งให้สำนักงานเขต

ออกคำสั่งระงับการก่อสร้างอาคารรายบริษัท

ได้ทำการก่อสร้างผิดจากแบบที่ได้รับอนุญาต แต่สำนักงานเขต มิได้ดำเนินการ

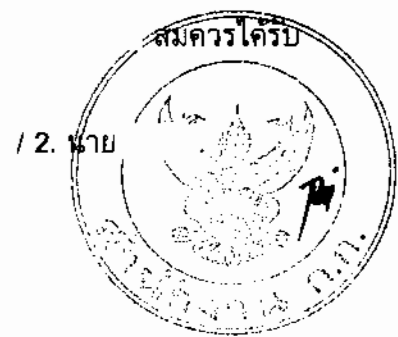
/ ตามที่สำนัก



ตามที่สำนัก แจ้ง ปล่อยเรื่องทิ้งไว้เป็นเวลา ประมาณ 8-9 เดือน จนเป็นเหตุให้มีการร้องเรียน จากประชาชน สำนักงานเขต จึงได้ตรวจสอบและมีคำสั่งให้ระงับการก่อสร้างอาคารดังกล่าว ตามแบบ ค. 5 เลขที่ ลงวันที่ และคำสั่งให้ดำเนินการแก้ไข และยื่นคำขอรับใบอนุญาตฯ ตามแบบ ค.12 เลขที่ กท ลงวันที่ ถือเป็น การดำเนินการที่ล่าช้าโดยไม่ปฏิบัติตามที่สำนักการโยธาแจ้งทันทีจากการสอบสวนข้อเท็จจริง มีผู้เกี่ยวข้อง ที่จะต้องพิจารณาความผิด ดังนี้

1. นาย ตำแหน่ง มีหน้าที่ควบคุม กำกับ ดูแล การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในฝ่าย ตามคำสั่งสำนักงานเขต ที่ ลงวันที่ เรื่อง กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการฝ่าย กรณีหนังสือ สำนัก ที่ กท ลงวันที่ แจ้งกรณีบริษัท จำกัด ก่อสร้างอาคารผิดจากแบบที่ได้รับอนุญาต โดยให้สำนักงานเขต ออกคำสั่งระงับการก่อสร้าง อาคารดังกล่าว จากการตรวจสอบการลงรับหนังสือของฝ่าย ได้ลงรับหนังสือดังกล่าว เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2550 เจ้าหน้าที่ธุรการได้นำเสนอหัวหน้าฝ่ายเพื่อพิจารณาสั่งการ แต่เรื่องดังกล่าวไม่ได้มี การสั่งการออกมาจากหัวหน้าฝ่ายส่วนกรณีบริษัท ได้ก่อสร้างอาคารผิดจาก แบบที่ได้รับอนุญาต จนเป็นเหตุให้มีประชาชนร้องเรียน อาคารดังกล่าวได้รับอนุญาตให้ก่อสร้างอาคารจาก สำนัก ตามใบอนุญาตเลขที่ ลงวันที่ หมดยุติวันที่ โดยมี นาย เป็นนายตรวจอาคาร แต่นาย

ได้ออกตรวจในระยะแรก และรายงานผลการตรวจเพียง 3 ครั้ง นาย ในฐานะหัวหน้าฝ่าย มีหน้าที่ รับผิดชอบ กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในฝ่ายโยธา ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารและการปฏิบัติงานด้านสารบรรณการลงทะเบียนรับ - ส่งหนังสือ ให้ เป็นไปด้วยความถูกต้อง ตามระเบียบ คำสั่ง และกฎหมายโดยเคร่งครัด แต่ นาย ก็มีได้ เอาใจใส่ ติดตาม กำกับ ดูแล สอดส่องการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา เป็นเหตุให้ผู้ได้บังคับบัญชา ปล่อยปละเลเลยการตรวจสอบการก่อสร้างอาคาร และการรายงานผลการตรวจการก่อสร้างอาคาร และ ตรวจสอบติดตามเรื่องการลงทะเบียนรับ - ส่งหนังสือ ทำให้ไม่สามารถดำเนินการเกี่ยวกับอาคาร ตามที่ สำนักการโยธาแจ้ง จนเป็นเหตุให้มีการร้องเรียนจากประชาชน พฤติการณ์ของนาย เป็นการกระทำ ผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ และ ไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา 83 และมาตรา 84 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ซึ่งกรณีกระทำผิด ทำนองเดียวกันนี้ ก.ก. เคยมีมติเห็นชอบกับการลงโทษภาคทัณฑ์ ดังนั้น ตามที่สำนักงานเขต ได้ ว่ากล่าวตักเตือนนาย นั้น ไม่เหมาะสมกับกรณีกระทำผิด นาย การลงโทษภาคทัณฑ์



2. นาย \_\_\_\_\_ ตำแหน่ง \_\_\_\_\_ ในฐานะหัวหน้า \_\_\_\_\_ มีหน้าที่รับผิดชอบตรวจสอบการก่อสร้าง ดัดแปลงอาคารและรื้อถอนอาคาร ภายในพื้นที่เขต \_\_\_\_\_ ตามคำสั่งสำนักงานเขต \_\_\_\_\_ ที่ \_\_\_\_\_ ลงวันที่ \_\_\_\_\_ เรื่อง กำหนดหน้าที่ รับผิดชอบของข้าราชการฝ่าย \_\_\_\_\_ กรณี บริษัท \_\_\_\_\_ ได้ก่อสร้างอาคาร \_\_\_\_\_ ผิดจากแบบที่ได้รับอนุญาตจนเป็นเหตุให้ประชาชนร้องเรียน อาคารดังกล่าวได้รับอนุญาตให้ก่อสร้างอาคาร จากสำนักการโยธา ตามใบอนุญาตเลขที่ \_\_\_\_\_ ลงวันที่ \_\_\_\_\_ หมดอายุวันที่ \_\_\_\_\_ โดยมีนาย \_\_\_\_\_ เป็นนายตรวจอาคาร แต่นาย \_\_\_\_\_ ได้ออกตรวจ ในระยะแรก และรายงานผลการตรวจเพียง 3 ครั้ง นาย \_\_\_\_\_ ในฐานะหัวหน้ากลุ่มงานซึ่งต้องมีส่วน รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยต้องควบคุมและติดตามผลการรายงานของการก่อสร้างอาคารดังกล่าว อย่างต่อเนื่อง ไม่ให้มีการก่อสร้างอาคารผิดไปจากแบบที่ได้รับอนุญาต แต่นาย \_\_\_\_\_ มิได้กระทำตามที่ ปล่อยให้ปล่อยปละละเลยไม่ควบคุม กำกับ ดูแล เป็นเหตุให้ นาย \_\_\_\_\_ ไม่ออกตรวจการก่อสร้างอาคาร อย่างต่อเนื่อง ทำให้มีการก่อสร้างอาคารผิดจากแบบที่ได้รับอนุญาต และมีการร้องเรียนจากประชาชน พฤติการณ์ของ นาย \_\_\_\_\_ เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ และไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดสุสาเห เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษา ประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา 83 และมาตรา 84 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ.2535 ซึ่งกรณีกระทำผิดทำนองเดียวกันนี้ ก.ก. เคยมีมติเห็นชอบกับการลงโทษภาคทัณฑ์ ดังนั้น ตามที่สำนักงานเขต \_\_\_\_\_ ได้ว่ากล่าวตักเตือน นาย \_\_\_\_\_ นั้น ไม่เหมาะสมกับกรณีกระทำผิด นาย \_\_\_\_\_ สมควรได้รับการลงโทษภาคทัณฑ์

3. นาย \_\_\_\_\_ ตำแหน่ง \_\_\_\_\_ มีหน้าที่รับผิดชอบใน การตรวจสอบแบบที่ขออนุญาตก่อสร้างจากสำนักงานเขต ตรวจสอบและควบคุมการก่อสร้างอาคารที่อนุญาต โดยสำนักการโยธาในพื้นที่เขต \_\_\_\_\_ ทั้งหมด ตามคำสั่งสำนักงานเขต \_\_\_\_\_ ที่ \_\_\_\_\_ ลงวันที่ \_\_\_\_\_ เรื่อง กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการฝ่าย \_\_\_\_\_ กรณี บริษัท \_\_\_\_\_ ได้ก่อสร้างอาคารจากสำนักการโยธาตามใบอนุญาตเลขที่ \_\_\_\_\_ ลงวันที่ \_\_\_\_\_ หมดอายุวันที่ \_\_\_\_\_ ซึ่งขั้นตอนการดำเนินการ คือ เมื่อได้รับอนุญาต ก่อสร้างอาคารแล้ว หัวหน้าฝ่าย \_\_\_\_\_ จะส่งเรื่องการก่อสร้างอาคารให้กลุ่มงาน \_\_\_\_\_ เพื่อ มอบหมายให้นายตรวจอาคารที่รับผิดชอบดำเนินการออกตรวจและควบคุมการก่อสร้างให้เป็นไปตามแบบ ที่ได้รับอนุญาต และรายงานผลการตรวจทุก 15 วัน แต่นาย \_\_\_\_\_ ได้ออกตรวจในระยะแรก และรายงาน ผลการตรวจเพียง 3 ครั้ง หลังจากนั้นก็ได้้ออกตรวจอีก โดยอ้างว่า มีงานตรวจอาคารที่ได้รับอนุญาต จากสำนักการโยธาอีกประมาณ 40 อาคาร และมีงานตรวจแบบอาคารที่ขออนุญาตก่อสร้างจาก



สำนักงานเขตอีก และคิดว่าเจ้าหน้าที่ของสำนัก จะช่วยตรวจสอบอาคารดังกล่าวด้วย หากพบว่า ก่อสร้างผิดจากแบบที่ได้รับอนุญาตก็จะแจ้งให้สำนักงานเขตทราบเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

ข้ออ้างของ นาย ไม่อาจรับฟังได้ แม้ว่าจะมีปริมาณงานในความรับผิดชอบเป็นจำนวนมากก็ควร จะมีการวางแผนการทำงานว่าควรจะทำงานใดก่อนหลัง แต่ นาย กลับปล่อยปละละเลย ไม่เข้า ตรวจสอบอาคารตามหน้าที่ ซึ่งตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการขออนุญาต และการควบคุมการก่อสร้างอาคาร พ.ศ.2525 ข้อ 26 กำหนดว่า "เมื่อมีการออกไปอนุญาตปลูกสร้าง อาคารไปแล้ว เขตและกองควบคุมอาคาร ต้องจัดเจ้าหน้าที่ตรวจสอบและรายงานการก่อสร้างอาคารอย่างน้อย 1 ครั้งต่อ 15 วัน ว่ามีการปลูกสร้างถูกต้องตามแบบที่ได้รับอนุญาตหรือไม่ หากพบว่าการปลูกสร้าง ผิดแบบจนแล้วเสร็จ จึงรายงานหรือรายงานเมื่อมีผู้ร้องเรียน และผลการสอบสวนปรากฏว่าเป็นการละเลย ให้ถือว่าเป็นความบกพร่องของเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ" พฤติการณ์ของ นาย เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และไม่ปฏิบัติ หน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาล ตามมาตรา 83 มาตรา 84 วรรคหนึ่ง และมาตรา 85 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ.2535 ซึ่งกรณีกระทำผิดทำนองเดียวกันนี้ ก.ก. เคยมีมติเห็นชอบกับการลงโทษตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 2 เดือน ดังนั้น ตามที่สำนักงานเขต ได้ว่ากล่าวตักเตือนนาย นั้น ไม่เหมาะสมกับกรณีกระทำผิด นาย สมควรได้รับการลงโทษตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 2 เดือน

4. นางสาว ตำแหน่ง ในฐานะ มีหน้าที่รับผิดชอบ ควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานธุรการ งานบริหารงานบุคคล งานการเงิน และงานสารบรรณของฝ่าย ตามคำสั่งสำนักงานเขต ที่ ลงวันที่ เรื่อง กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการฝ่าย กรณีหนังสือสำนัก ที่ กท ลงวันที่ แจงกรณีบริษัท ก่อสร้าง อาคารผิดไปจากแบบที่ได้รับอนุญาต โดยให้สำนักงานเขต ออกคำสั่งระงับการก่อสร้างอาคาร ดังกล่าว จากการตรวจสอบการลงรับหนังสือของฝ่าย ได้ลงรับหนังสือดังกล่าวเมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2550 เจ้าหน้าที่ธุรการได้นำเสนอหัวหน้าฝ่าย เพื่อพิจารณาสั่งการ หลังจากนำเสนอหัวหน้าฝ่าย ประมาณ 3-4 วัน ยังไม่ได้มีการสั่งการจากหัวหน้าฝ่าย ให้ผู้ได้รับผิดชอบดำเนินการ นางสาว ได้สอบถาม นาย แต่ นาย ยังไม่ทราบเรื่องดังกล่าว นางสาว เข้าใจว่าเรื่องอยู่ในระหว่างการพิจารณาสั่งการของหัวหน้าฝ่าย หลังจากนั้น ก็ไม่ได้ ติดตามเรื่องอีก ประกอบกับมีงานในความรับผิดชอบเข้ามามาก จึงลืมติดตามเรื่อง ทำให้เกิดความเสียหาย



ในการดำเนินการตามกฎหมายกับบริษัท จนเป็นเหตุให้มีประชาชนร้องเรียน  
การที่ นางสาว อ้างว่ามีงานในความรับผิดชอบเข้ามามาก จนทำให้ลืมหัดทำตามเรื่อง ไม่อาจรับฟัง  
ได้ เพราะในฐานะ จะต้องตรวจสอบการรับ - ส่งหนังสือ โดยต้องควบคุมและ  
ติดตามเอกสารราชการมิให้ติดค้างหรือสูญหาย พฤติการณ์ของนางสาว เป็นการกระทำผิดวินัยอย่าง  
ไม่ร้ายแรงฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ และไม่ปฏิบัติหน้าที่  
ราชการด้วยความอุตสาหะเอาใจใส่ รมัตระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา 83 และมาตรา  
84 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ซึ่งกรณีกระทำผิดทำนอง  
เดียวกันนี้ อ.ก.ก. สามัญ เคยมีมติเห็นชอบกับการว่ากล่าวตักเตือนดังนั้น ตามที่สำนักงานเขต  
ได้ว่ากล่าวตักเตือน นางสาว นั้น เป็นการถูกต้องและเหมาะสมกับกรณีกระทำผิดแล้ว

ความเห็นของปลัดกรุงเทพมหานคร เห็นชอบด้วยกับกองการเจ้าหน้าที่ จึงมีคำสั่งดังนี้

- |              |                            |          |       |
|--------------|----------------------------|----------|-------|
| ภาคทัณฑ์ นาย | 1. คำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ | ลงวันที่ | ลงโทษ |
| ภาคทัณฑ์ นาย | 2. คำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ | ลงวันที่ | ลงโทษ |
| ภาคทัณฑ์ นาย | 3. คำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ | ลงวันที่ | ลงโทษ |

ตัดเงินเดือน นาย 5% เป็นเวลา 2 เดือน

และให้ความเห็นชอบกับการว่ากล่าวตักเตือน นางสาว

มติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ

1. รับทราบการลงโทษภาคทัณฑ์ นาย และนาย
2. รับทราบการลงโทษตัดเงินเดือน นาย 5% เป็นเวลา 2 เดือน
3. รับทราบการว่ากล่าวตักเตือน นางสาว

โดยมีข้อสังเกต ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาควรกำชับเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินการด้วยความรวดเร็วตามระเบียบที่  
กรุงเทพมหานครกำหนดไว้
2. ควรสร้างระบบการตรวจสอบงานที่รวดเร็วชัดเจน ซึ่งอาจนำเทคโนโลยีสมัยใหม่  
เช่น คอมพิวเตอร์ มาใช้ในการทำงานด้วย





ลับ

- 22 -

2. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและพิธีกรรมระบบคุณธรรม ในการประชุมครั้งที่ 6/2553  
เมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2553 และครั้งที่ 7/2553 เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2553 มีมติดังนี้

เรื่องที่ 1

ลับ



เรื่องที่ 2 นาย \_\_\_\_\_ ร้องทุกข์คำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ

ปลัดกรุงเทพมหานครได้มีคำสั่งที่ \_\_\_\_\_ ลงวันที่ \_\_\_\_\_ แต่งตั้ง  
นาย \_\_\_\_\_ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่ง \_\_\_\_\_ ฝ่าย \_\_\_\_\_  
สำนักงานเขต \_\_\_\_\_ ให้ดำรงตำแหน่ง \_\_\_\_\_ ฝ่าย \_\_\_\_\_  
สำนักงานเขต \_\_\_\_\_ ตั้งแต่วันที่ \_\_\_\_\_ และคำสั่งกรุงเทพมหานครที่ \_\_\_\_\_  
ลงวันที่ \_\_\_\_\_ เลื่อนและแต่งตั้งนาย \_\_\_\_\_ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ  
ตำแหน่ง \_\_\_\_\_ ฝ่าย \_\_\_\_\_ สำนักงานเขต \_\_\_\_\_ ให้ดำรงตำแหน่ง \_\_\_\_\_  
ฝ่าย \_\_\_\_\_ สำนักงานเขต \_\_\_\_\_ ตั้งแต่วันที่ \_\_\_\_\_

นาย \_\_\_\_\_ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่ง \_\_\_\_\_  
ฝ่าย \_\_\_\_\_ สำนักงานเขต \_\_\_\_\_ เห็นว่าคำสั่งข้างต้น เป็นการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติ  
ต่อนาย \_\_\_\_\_ โดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อนาย \_\_\_\_\_ ให้ถูกต้องตามกฎหมาย จึงมีหนังสือลงวันที่ 23  
เมษายน 2552 ถึงหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ร้องทุกข์ขอให้เพิกถอนคำสั่งข้างต้นและขอให้มีการดำเนินการ  
คัดเลือกใหม่โดยพิจารณาจากผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนและอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่จะ  
แต่งตั้งให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครได้มีหนังสือ ลับ ที่ กท  
ลงวันที่ \_\_\_\_\_ และหนังสือ ลับ ที่ กท \_\_\_\_\_ ลงวันที่ \_\_\_\_\_ ส่งคำชี้แจงเรื่อง  
ร้องทุกข์ โดยยื่นต่อสำนักงาน ก.ก. วันที่ 1 ตุลาคม 2552 ซึ่งตามกฎหมาย ก.พ.ฉบับที่ 17 พ.ศ. 2540 ข้อ 13  
วรรคหนึ่ง และข้อ 16 กำหนดให้ ก.ก. พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวัน  
นับแต่วันที่ได้รับหนังสือร้องทุกข์และเอกสารหรือหลักฐานตามข้อ 11 แต่ถ้ามีความจำเป็นไม่อาจพิจารณา  
ให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว ให้ขยายเวลาพิจารณาได้อีกไม่เกินสามสิบวันและให้บันทึกแสดงเหตุผล  
ความจำเป็นที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วย





สำนักงาน ก.ก. เห็นว่าไม่อาจพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับเอกสารตามข้อ 11 เพราะเนื่องจากเอกสารหลักฐานตามสำนวนมีจำนวนมากจึงเห็นควรขยายระยะเวลาพิจารณาไปอีก 30 วัน ซึ่ง อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย และพิทักษ์ระบบคุณธรรมในการประชุมครั้งที่ 10/2552 เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2552 ได้พิจารณาอนุญาตให้ขยายเวลาพิจารณาเรื่องนี้ไปอีก 30 วัน

ความเห็นของอ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและพิทักษ์ระบบคุณธรรม

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและพิทักษ์ระบบคุณธรรมในการประชุมครั้งที่ 11/2552 เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2552 ครั้งที่ 1/2553 เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2553 และครั้งที่ 2/2553 เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2553 พิจารณาเรื่องร้องทุกข์รายนาย [redacted] แล้วมีความเห็นแตกต่างกันในกรณีการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครในหลายประเด็น จึงขอให้ ก.ก. พิจารณาตีความและวินิจฉัยประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นดังนี้

1. มติ ก.ก. ครั้งที่ 2/2550 เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2550 อนุมัติให้ปรับปรุง มติ ก.ก. ครั้งที่ 1/2528 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2528 เรื่อง การใช้บังคับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 โดยมีมติใหม่ให้นำพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. และกฎ ก.ค.ศ. มติคณะรัฐมนตรี มติ ก.พ. มติ ก.ค.ศ. ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งต่าง ๆ ที่ ก.พ. หรือ ก.ค.ศ. ออกตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนและหรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณี มาใช้บังคับตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 โดยอนุโลมหมายความว่า มติ ก.ก. ที่แล้วมายกเลิกทั้งหมดหรือไม่

2. มติ ก.ก. ครั้งที่ 4/2534 เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2534 ได้อนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 แตกต่างจากที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0711/ว 7 ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2533 เพื่อให้การเลื่อนและแต่งตั้งขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นไปด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค ดังนี้

- 1) ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกและประเมินบุคคล
- 2) คณะกรรมการคัดเลือกและประเมินบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย
  - 2.1 รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นประธาน (1 คน)
  - 2.2 หัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นกรรมการ (อาจมากกว่า 1 คน)



2.3 ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครเป็นกรรมการ

2.4 หัวหน้าฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

เป็นเลขานุการ

ซึ่งแนวทางปฏิบัติที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นทั้งผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกและประเมินบุคคลกรณีตามข้อ 2.2 สำหรับหน่วยงานที่ไม่มีฐานะเป็นสำนัก เช่น สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขตจะแต่งตั้งปลัดกรุงเทพมหานครเป็นกรรมการในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายบางท่าน เห็นว่า หัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.ก. กำหนด หมายถึงหัวหน้าหน่วยงาน ตามมาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 มิใช่หมายถึงปลัดกรุงเทพมหานคร

ดังนั้น การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 ของกรุงเทพมหานคร ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 4/2534 เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2534 ข้อ 2.2 หมายถึงผู้ใด

ความเห็นของ ก.ก.

ก.ก. ในการประชุม ก.ก. ครั้งที่ 3/2553 เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2553 และแก้ไขรายงานการประชุมครั้งที่ 3/2553 เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2553 ในการประชุมครั้งที่ 4/2553 เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2553 ที่ประชุมเห็นว่า

1. การตีความมติ ก.ก. ครั้งที่ 2/2550 เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2550 เรื่องปรับปรุงมติ ก.ก. ครั้งที่ 1/2528 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2528 โดยเห็นว่าเป็นเพียงการแก้ไขข้อความในมติจากคำว่า "ก.ค." เป็น "ก.ค.ค." เพื่อให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่ประกาศใช้บังคับใหม่เท่านั้น มิได้มีเจตนาไปยกเลิกมติ ก.ก. อื่นที่ใช้บังคับอยู่ก่อนแต่อย่างใด และกรณี ก.ก. มีมติกำหนดแตกต่างจาก ก.พ. ต้องปฏิบัติตามมติ ก.ก. เว้นแต่ ก.ก. มิได้กำหนดไว้ จึงจะนำมติ ก.พ. มาใช้โดยอนุโลม

2. การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 ของกรุงเทพมหานครตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 4/2534 เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2534 ข้อ 2.2 หัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นกรรมการ (อาจมากกว่า 1 คน) หมายถึงผู้ใด โดยที่ประชุมเห็นว่า มติ ก.ก. ครั้งที่ 4/2534 เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2534 เป็นกรณีที่กรุงเทพมหานครเสนอ ก.ก. อนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 แตกต่างจากที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0711/ว7 ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2533 เพื่อให้การเลื่อนและแต่งตั้งขึ้นดำรง

/ ตำแหน่งใน



ตำแหน่งในระดับสูงขึ้นของข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นไปด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาคและข้อเท็จจริงปรากฏว่า เมื่อปี 2534 หัวหน้าหน่วยงานตำแหน่งผู้อำนวยการเขต ก.ก.เฟิงปรับระดับเป็น ระดับ 8 และเป็นหัวหน้าหน่วยงานที่ต่ำกว่าระดับสำนักไม่มีอำนาจบรรจุแต่งตั้ง ขึ้นตรงต่อปลัดกรุงเทพมหานคร ในการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการดำรงตำแหน่งระดับ 7 และ 8 ตั้งแต่ปี 2534 จนถึงปัจจุบัน ได้แต่งตั้ง ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นกรรมการในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาโดยตลอด การที่ผู้อำนวยการเขต เป็นระดับ 8 จึงไม่อาจตีความให้หัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหมายถึงผู้อำนวยการเขตได้ โดยอ้างมาตรา 60 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้รวมถึงหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่ไม่มีฐานะ เป็นสำนักด้วย เช่น เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร และหัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร เป็นต้น ดังนั้น การแต่งตั้งปลัดกรุงเทพมหานครเป็นกรรมการในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในหน่วยงานสำนักงานเขต ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 4/2534 จึงถูกต้องแล้ว และอาจแต่งตั้งหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องระดับสำนักเป็นกรรมการได้อีกด้วย

ก.ก. จึงมีมติดังนี้

1) มติ ก.ก.ครั้งที่ 2/2550 เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2550 มีความหมายเช่นเดียวกับมติ ก.ก. ครั้งที่ 1/2528 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2528 มิได้ยกเลิกมติ ก.ก.ที่กำหนดไว้ก่อนหน้านั้นแต่อย่างใด และกรณี ก.ก. มีมติกำหนดเรื่องใดไว้ กรุงเทพมหานครต้องปฏิบัติตามมติ ก.ก. เว้นแต่ ก.ก.มิได้กำหนดไว้ จึงนำ มติ ก.พ.มาใช้โดยอนุโลม

2) การแต่งตั้งปลัดกรุงเทพมหานครเป็นกรรมการคัดเลือกและประเมินบุคคล เพื่อเลื่อน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 ในสำนักงานเขตเป็นการ ดำเนินการที่ถูกต้องแล้วตามข้อ 2 ของมติ ก.ก. ครั้งที่ 4/2534 เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2534 และอาจแต่งตั้ง หัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องระดับสำนักเป็นกรรมการได้อีกด้วย

3) มติ ก.ก. ครั้งที่ 4/2534 ได้ใช้บังคับมานาน ประกอบกับ ก.พ.ได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการในการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการชั้นใหม่ กรุงเทพมหานครจึงควรปรับปรุงมติ ก.ก. และกำหนด แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นและควรจัดให้มีการ สื่อสารซักซ้อมทำความเข้าใจแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครในระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆด้วย

ความเห็นของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและพิทักษ์ระบบคุณธรรม

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและพิทักษ์ระบบคุณธรรมในการประชุมครั้งที่ 7/2553 เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2553 ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีความเห็นเป็น 2 ฝ่าย

1.ฝ่ายข้างมาก (12 เสียง) เห็นว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกและประเมิน บุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในระดับ 7 ระดับ 8 รายงาน  
 สามัญ ตำแหน่ง ฝ่าย สำนักงานเขต: ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ให้ดำรงตำแหน่ง

/ เจ้าพนักงาน.....



ฝ่าย สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ได้ถือปฏิบัติ  
 ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 4/2534 เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2534 ซึ่งมติดังกล่าวยังมีผลใช้บังคับตามคำวินิจฉัย  
 ของ ก.ก. และกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ยืนยันว่าวิธีการ ขั้นตอน และวิธีการประเมิน  
 ของคณะกรรมการได้ดำเนินการโดยอนุโลมตามหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ.  
 ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 จึงถือว่าได้มีการนำหลักเกณฑ์ตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ.  
 ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 มาใช้ปฏิบัติแล้วแต่มิได้อ้างหนังสือของสำนักงาน ก.พ. ไว้ใน  
 คำสั่ง ข้อร้องทุกข์ประเด็นการไม่ปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน  
 2540 และตามประเด็นที่เกี่ยวข้องจึงฟังไม่ขึ้น

การแต่งตั้งนาย ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่ง

ฝ่าย สำนักงานเขต

ให้ดำรงตำแหน่ง

ฝ่าย สำนักงานเขต

การแต่งตั้งในกรณีดังกล่าวเป็นการย้ายและแต่งตั้ง

ข้าราชการในระดับเดียวกัน โดยแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่ง 17 ว ซึ่งเป็นตำแหน่ง  
 สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ไปดำรงตำแหน่ง 17 หัวหน้าฝ่าย ที่ได้พิจารณา  
 คัดเลือกจากผู้มีความเหมาะสม โดยอนุโลมตามมาตรา 56 และมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ  
 ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12  
 พฤษภาคม 2535 และหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 0708.1/3571 ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2538 โดยอนุโลม  
 ในส่วนของการพิจารณาโดยยึดหลักเหตุผลและความจำเป็น การพิจารณาผลงาน ความรู้ ความสามารถ  
 ความประพฤติและประวัติการทำงาน ตลอดจนประโยชน์ที่ข้าราชการจะพึงได้รับจากการแต่งตั้งข้าราชการ  
 ผู้ นั้น หากส่วนราชการใดจะนำองค์ประกอบอื่นมาเป็นส่วนประกอบอื่นในการพิจารณา เช่น อายุโส เป็นต้น  
 ก็ควรจะใช้องค์ประกอบนั้นเป็นเพียงส่วนประกอบหลังจากพิจารณาองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ดังกล่าว  
 แล้วเท่านั้น ดังนั้น การแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยการย้ายเป็นการแต่งตั้งให้ดำรง  
 ตำแหน่งระดับเดียวกันมิใช่กรณีการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ จึงไม่ต้องปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.  
 ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 แต่อย่างใด การที่นาย ร้องทุกข์ว่าการแต่งตั้ง  
 นาย ต้องถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 0708.1/ว 22  
 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 จึงไม่ถูกต้องข้อร้องทุกข์ประเด็นนี้จึงฟังไม่ขึ้น

2. ฝ่ายข้างน้อย (1 เสียง) เห็นว่าคำสั่งกรุงเทพมหานครที่

วันที่

พ.ศ. 2552 และคำสั่งกรุงเทพมหานครที่

ลงวันที่

เรื่องเลื่อนและแต่งตั้ง

หัวหน้าฝ่าย สำนักงานเขต และสำนักงานเขต

ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ร้องทุกข์

ของนาย

ฟังขึ้นโดยมีเหตุผล ดังนี้





ศาลปกครองกลาง คดีหมายเลขดำที่ คดีหมายเลขแดงที่ ระหว่างนางสาว

กับพวก 318 คน ผู้ฟ้องคดีกับคณะกรรมการ ก.ก. ผู้ถูกฟ้องคดี หน้า 26 บรรทัดที่ 9  
ว่าผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ในสำนักงานเขตมีฐานะเป็นหัวหน้าหน่วยงาน

2. การกำหนดตำแหน่งตามแนวทางการวินิจฉัยของศาลปกครองกลาง คดีหมายเลขดำ  
ที่ และคดีหมายเลขแดงที่ ระหว่าง

(ในขณะฟ้องคดี) ผู้ฟ้องคดีกับคณะกรรมการ ก.ก. ผู้ถูกฟ้องคดี หน้า 3 บรรทัดที่ 9-12  
ว่าการกำหนดตำแหน่งหรือกำหนดระดับตำแหน่งของหัวหน้าหน่วยงานและหัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ  
ตามมาตรา 60 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 เป็นไปตาม  
มาตรา 8 มาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 ประกอบกับ  
มาตรา 39 มาตรา 40 และมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535

3. การกำหนดตำแหน่งต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง  
ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0707/ว9 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2537 ซึ่งจัดกลุ่มของตำแหน่ง  
ตามประเภทและระดับตำแหน่ง ดังนี้

1. ตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลาง และประเภทบริหารระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่ง  
ระดับ 8 (บก.) ระดับ 9 (บส.) ระดับ 10 (บส.) และระดับ 11 (บส.) ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาฯ
2. ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่งระดับ 9 (ชช.) ระดับ 10  
(ชช.) และระดับ 11 (ชช.) ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาฯ
3. ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่งระดับ 9 (วช.) ระดับ 10 (วช.)  
และระดับ 11 (วช.) ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาฯ
4. ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่งระดับ 8 (วช.) ตามที่กำหนด  
ในพระราชกฤษฎีกาฯ
5. ตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเป็นตำแหน่งสำหรับลักษณะงานให้คำปรึกษาหรือ  
ผู้ปฏิบัติงานที่รายงานตรงต่อนายกรัฐมนตรี ได้แก่ ตำแหน่งระดับ 9 ระดับ 10 และระดับ 11
6. ตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์  
ได้แก่ ตำแหน่งระดับ 6 ว ระดับ 7 ว และระดับ 8 ว
7. ตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเป็นตำแหน่งในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน ได้แก่  
ตำแหน่งระดับ 4 ระดับ 5 ระดับ 6 และระดับ 7
8. ตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับบรรจุและตำแหน่งระดับคง  
และเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานของสายงานต่าง ๆ



หากพิจารณาจากเจตนารมณ์ของหลักเกณฑ์นี้ ก.พ. มีเจตนาที่จะแบ่งแยกตำแหน่งข้าราชการที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานให้มีความแตกต่างจากตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ซึ่งการที่ ก.พ. กำหนดเช่นนี้เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในมาตรา 42 (4)(5)(6)(7) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ซึ่งกรุงเทพมหานครจะต้องนำมาใช้ด้วยเหตุผลในข้อ 4

4. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ตามข้อ 3 ต้องนำมาใช้เนื่องจากสำนักงาน ก.ก. แจ้งตามหนังสือ ที่ กท 0306/758 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2550 เวียนแจ้งการปรับปรุงมติ ก.ก. ครั้งที่ 1/2528 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2528 โดยมติใหม่ ให้นำพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. กฎ ก.ค.ศ. มติคณะรัฐมนตรี มติ ก.พ. มติ ก.ค.ศ. ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศหรือคำสั่งต่าง ๆ ที่ ก.พ. หรือ ก.ค.ศ. ออกตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และหรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณี มาใช้บังคับตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 โดยอนุโลม ซึ่ง ก.ก. ได้เคยมีมติเช่นนี้ตลอดมาเช่นหนังสือส่งสำนักงาน ก.ก. ที่ กท 9100/2166 ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2540 ก็ใช้ข้อความ "เพื่อให้เป็นไปตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 1/2528 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2528 ที่กำหนดให้นำมติ ก.พ. ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาใช้บังคับตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 โดยอนุโลม"

5. การยกประเด็นนี้ขึ้นมาวินิจฉัยทั้ง ๆ ที่ผู้ร้องทุกข์มิได้กล่าวอ้างเป็นไปตามมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ที่บัญญัติให้การพิจารณาทางปกครอง เจ้าหน้าที่อาจตรวจสอบข้อเท็จจริงได้ตามความเหมาะสมในเรื่องนั้น ๆ โดยไม่ต้องผูกพันอยู่กับคำขอหรือพยานหลักฐานของคู่กรณี หมายความว่า ถ้าข้อเท็จจริงที่ได้มาจากคู่กรณีไม่เพียงพอเจ้าหน้าที่ต้องหาข้อเท็จจริงเพิ่มเติม หรือหากไม่แน่ใจในความถูกต้องของข้อเท็จจริงก็ต้องทำการตรวจสอบโดยแสวงหาพยานหลักฐานเพิ่มเติมตามมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539

ดังนั้น เมื่อหัวหน้าฝ่าย สังกัดสำนักงานเขต เป็นหัวหน้าหน่วยงานตามมาตรา 42 (7) (ก) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 การที่กรุงเทพมหานครออกคำสั่งแต่งตั้ง นาย ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่ง 17 ว สำนักงาน เขต ตามคำสั่งดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นการแต่งตั้งโดยมิชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากเป็นการเปลี่ยนแปลงประเภทข้าราชการจากตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ตามมาตรา 42 (7) (ข) ไปเป็นตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน (หัวหน้าฝ่าย) ตามมาตรา 42 (7) (ก) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ปลัดกรุงเทพมหานครไม่อาจกระทำได้ เนื่องจากมาตรา 28 (4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ให้อำนาจปลัดกรุงเทพมหานครสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งระดับ 7 มิได้ให้อำนาจเปลี่ยนแปลงประเภทข้าราชการในมาตรา 42 (7)



แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 การที่สำนักงาน ก.ก. เห็นว่าการแต่งตั้งกรณีดังกล่าวเป็นการย้ายและแต่งตั้งข้าราชการในระดับเดียวกัน โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535 และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/3571 ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2538 โดยอนุโลม เป็นการเข้าใจไม่ถูกต้องเพราะหลักเกณฑ์ วิธีการและขั้นตอนการพิจารณาความเหมาะสม และการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540)

ข. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8

ให้ดำเนินการดังนี้

1 .....

7. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และ

ระดับ 8 ที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการไว้โดยเฉพาะแล้วให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนั้น เช่น ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพ เฉพาะให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538 หรือที่จะแก้ไขปรับปรุงใหม่แล้วแต่กรณี ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้เปลี่ยนแปลงแก้ไขตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548

ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีความเห็นตามฝ่ายเสียงข้างมาก (12 เสียง) ว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในระดับ 7 ระดับ 8 วิทยากร ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่ง ให้ดำรงตำแหน่ง ..... 6 ฝ่าย สำนักงานเขต ..... 7 หัวหน้าฝ่าย ฝ่าย สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ได้ถือปฏิบัติตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 4/2534 เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2534 ซึ่งมีมติดังกล่าวยังมีผลใช้บังคับ ตามคำวินิจฉัยของ ก.ก. และกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ยืนยันว่าวิธีการ ขั้นตอน และวิธีการประเมินของคณะกรรมการได้ดำเนินการโดยอนุโลมตามหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 จึงถือได้ว่าได้มีการนำหลักเกณฑ์ตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 มาใช้ปฏิบัติแล้วแต่ไม่ได้อ้างหนังสือของสำนักงาน ก.พ. ไว้ในคำสั่งร้องทุกข์ ประเด็นการไม่ปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 และตามประเด็นที่เกี่ยวข้องจึงฟังไม่ขึ้น

/ การแต่งตั้ง.....









ก่อนการพิจารณาอุทธรณ์ที่ประชุมเห็นว่าพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.2542 เป็นกฎหมายเฉพาะเรื่องที่มีลักษณะพิเศษต่างจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ซึ่งเป็นกฎหมายทั่วไป การที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามที่รัฐธรรมนูญบัญญัติเป็นหลักและดำเนินการตามกระบวนการที่บัญญัติในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ โดยได้สวนและวินิจฉัยว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดทุจริตต่อหน้าที่ ซึ่งเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงถือได้ว่าคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ดำเนินการตามที่รัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ บัญญัติไว้ครบถ้วนแล้ว ดังนั้นการวินิจฉัยข้อเท็จจริงและมีมติของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่และประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง จึงต้องฟังเป็นที่ยุติ

ส่วนผู้ถูกกล่าวหาผู้ใดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่และผู้บังคับบัญชาพิจารณาลงโทษไล่ออกนั้น พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ มิได้ตัดสิทธิผู้นั้นในการอุทธรณ์โดยมาตรา 96 บัญญัติให้ผู้ถูกกล่าวหาที่ถูกลงโทษ ตามมาตรา 93 จะใช้สิทธิอุทธรณ์คดีพินิจในการสั่งลงโทษของผู้บังคับบัญชามีความหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล สำหรับผู้ถูกกล่าวหาเหล่านั้นๆ ก็ได้ขณะที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 124 บัญญัติว่า ผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ และมาตรา 126 บัญญัติว่าการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกให้อุทธรณ์ต่อ ก.พ. ภายในสามสิบวัน นับแต่วันรับทราบคำสั่ง

ความเห็นของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและพิทักษ์ระบบคุณธรรม

ที่ประชุมเห็นว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องค่อนข้างซับซ้อนต่อเนื่องหลายปีผู้อุทธรณ์เป็นข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ การพิจารณาวินิจฉัยต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ ประกอบกับมีประเด็นปัญหาหลายประเด็น ฉะนั้น เพื่อให้ อ.ก.ก. ทุกท่านได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงและรายละเอียดเรื่องนี้อย่างรอบคอบ จึงขอให้จัดส่งสำเนาสำนวนการได้สวนข้อเท็จจริงของคณะกรรมการ ป.ป.ช. และสำเนาคำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุด ที่ อ.55/2549 เพื่อประกอบการพิจารณาในครั้งต่อไป

ที่ประชุมจึงมีมติให้ฝ่ายเลขานุการจัดส่งสำเนาสำนวนการได้สวนข้อเท็จจริงของคณะกรรมการ ป.ป.ช. และสำเนาคำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุด ที่ อ.55/2549 ให้คณะกรรมการเพื่อประกอบการพิจารณาอุทธรณ์หาย ในการประชุมครั้งต่อไป ทั้งนี้ให้นำเรียน ก.ก. เพื่อทราบ



เรื่องที่ 4 หารือการออกระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรมดูงานและ  
ปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศของกรุงเทพมหานคร

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานครได้มีหนังสือ  
ที่ กท 0401/2710 ลงวันที่ 6 กรกฎาคม 2553 ขอหารือเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงร่างระเบียบ  
กรุงเทพมหานครว่าด้วยการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานและปฏิบัติการวิจัย  
ณ ต่างประเทศโดยหารือในประเด็น ดังนี้

1. อำนาจในการตราระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครไปศึกษา ฝึกอบรม  
ดูงาน และปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ ควรเป็นอำนาจในส่วนใด

2. หากกรุงเทพมหานครประสงค์จะตราระเบียบฯ เรื่องนี้เป็นของกรุงเทพมหานคร  
ทั้งหมดโดยไม่อนุโลมใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม  
ปฏิบัติการวิจัยและดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ. 2549 จะสามารถดำเนินการได้หรือไม่

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วมีความเห็นเป็น 2 แนวทาง ดังนี้  
แนวทางที่ 1 มีความเห็นว่า

1. อำนาจในการตราระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครไปศึกษา  
ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ เป็นอำนาจของ ก.ก.ตามมาตรา 8 มาตรา 9 มาตรา 21 (2)  
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ประกอบมาตรา 78 แห่ง  
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 โดยออกเป็นระเบียบ ก.ก. ผู้ว่าราชการ  
กรุงเทพมหานครไม่สามารถใช้อำนาจตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ  
กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ออกระเบียบในเรื่องดังกล่าวได้เนื่องจากเป็นกรณีที่กฎหมายกำหนดไว้เป็น  
การเฉพาะว่าให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ. วางไว้

2. กรุงเทพมหานครจะออกระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครไป  
ศึกษาฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ โดยไม่นำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย  
การให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัยและดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ. 2549 มาใช้บังคับโดย  
อนุโลมสามารถกระทำได้แต่ต้องกำหนดเนื้อหาในระเบียบ ก.ก. ดังกล่าวให้สอดคล้องกับระเบียบสำนัก  
นายกรัฐมนตรีฯ แต่ถ้าส่วนใดเป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครโดยเฉพาะ ซึ่งไม่  
สามารถกำหนดให้สอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีฯ ได้ กรุงเทพมหานครสามารถกำหนดเป็น  
การเฉพาะสำหรับใช้กับกรุงเทพมหานครได้



/ แนวทางที่ 2

แนวทางที่ 2 มีความเห็นว่า

1. อำนาจในการออกระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ เป็นอำนาจของ ก.ก. ตามมาตรา 8 มาตรา 9 มาตรา 21(2) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 ประกอบมาตรา 78 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 โดยออกเป็นระเบียบ ก.ก.

2. ระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ สามารถกำหนดเนื้อหาให้เหมาะสมกับการบริหารงานบุคคลหรือนโยบายของกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา 281 มาตรา 282 และมาตรา 283 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550

เนื่องจากกรณีนี้หรือนี้มีความเห็นต่างกันเป็น 2 แนวทาง ดังนั้นเพื่อเป็นการกำหนด แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการออกระเบียบเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว เห็นควรนำเรียน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและพิทักษ์ระบบคุณธรรมพิจารณา

ความเห็นของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและพิทักษ์ระบบคุณธรรม

ที่ประชุมเห็นชอบตามแนวทางที่ 2 อำนาจในการออกระเบียบว่าด้วยการให้ ข้าราชการกรุงเทพมหานครไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศเป็นอำนาจ ของ ก.ก. ตามมาตรา 8 มาตรา 9 มาตรา 21 (2) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 ประกอบมาตรา 78 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 โดยออกเป็น ระเบียบ ก.ก. อีกทั้งระเบียบ ก.ก.ว่าด้วยการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และ ปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ สามารถกำหนดเนื้อหาให้เหมาะสมกับการบริหารงานบุคคลหรือนโยบาย ของกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา 281 มาตรา 282 และมาตรา 283 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

เรื่องที่ 5 นาย \_\_\_\_\_ ร้องทุกข์กรณีไม่ได้รับทุนไปศึกษาอบรม

สำนักงานเขต \_\_\_\_\_ ได้มีหนังสือ ที่ กท \_\_\_\_\_ ลงวันที่ \_\_\_\_\_ ถึง

ปลัดกรุงเทพมหานคร ขออนุมัติให้ข้าราชการรายนาย \_\_\_\_\_ ไปเข้ารับการฝึกอบรมในประเทศ

หลักสูตรกฎหมายปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครองตามมาตรฐานที่ ก.ศป. รับรอง ซึ่งร้องปลัด กรุงเทพมหานคร (นางฉันทนา ชลิตานนท์) ปฏิบัติราชการแทนปลัดกรุงเทพมหานคร สั่งการให้ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครพิจารณาเสนอ



/ สถาบันพัฒนา.....

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้นำเรื่องขออนุมัติดังกล่าวเสนอคณะกรรมการกำหนดโครงการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานและปฏิบัติการวิจัยของกรุงเทพมหานคร (ก.ข.ก.) พิจารณาในการประชุมครั้งที่ 1/2553 เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2553 ที่ประชุมมีมติไม่เห็นชอบกับโครงการที่สำนักงานเขต เสนอ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้มีหนังสือ ที่ กท ลงวันที่ \_\_\_\_\_ แจ้งมติที่ประชุมดังกล่าวให้สำนักงานเขต ทราบ

นาย \_\_\_\_\_ ได้มีหนังสือลงวันที่ \_\_\_\_\_ ถึงปลัดกรุงเทพมหานคร ร้องทุกข์กรณีไม่ได้รับทุนไปฝึกอบรมหลักสูตรกฎหมายปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครองตามมาตรฐาน ที่ ก.ศป.รับรอง ตามมติที่ประชุมของคณะกรรมการ ก.ข.ก. ดังกล่าว

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้มีหนังสือ ส่วนที่ \_\_\_\_\_ ที่ กท ลงวันที่ \_\_\_\_\_ จัดส่งเรื่องร้องทุกข์พร้อมทั้งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องและคำชี้แจงมาให้ สำนักงาน ก.ก. พิจารณา สำนักงาน ก.ก. ได้มีหนังสือ ลับ ที่ กท ลงวันที่ \_\_\_\_\_

แจ้งให้สถาบันจัดส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องและคำชี้แจงเพิ่มเติม

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้มีหนังสือ ลับ ที่ กท ลงวันที่ \_\_\_\_\_

จัดส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องและคำชี้แจงเพิ่มเติมมาให้สำนักงาน ก.ก.

เพื่อประกอบการพิจารณา ซึ่งตามข้อ 16 วรรคหนึ่ง ประกอบข้อ 13 วรรคหนึ่ง แห่งกฎก.พ.ฉบับที่ 17 (พ.ศ.2540) กำหนดให้ ก.ก. พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับหนังสือร้องทุกข์ และเอกสารหลักฐานตามข้อ 11 แต่ถ้ามีความจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว ให้ขยายเวลาพิจารณาได้อีกไม่เกินสามสิบวัน และให้บันทึกแสดงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วย ทั้งนี้ เนื่องจากเอกสารหลักฐานตามสำนวนมีจำนวนมากและเกี่ยวข้องกับข้อกฎหมาย หลายฉบับ ทำให้ไม่อาจพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับเอกสาร ตามข้อ 11 จึงเห็นควรขยายเวลาพิจารณาไปอีกสามสิบวัน

ที่ประชุม รับทราบและอนุญาตตามเสนอ

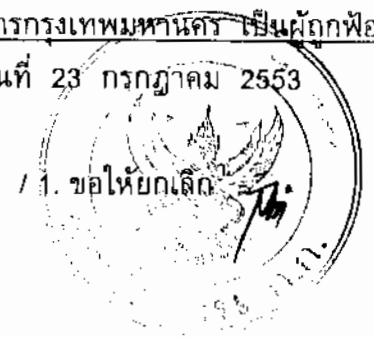
3. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน มีมติในการประชุมครั้งที่ 6/2553 เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2553 และครั้งที่ 7/2553 เมื่อวันที่ 16 กันยายน 2553 ดังนี้

3.1 รับทราบการรายงานกรณี นาย \_\_\_\_\_ ตำแหน่ง \_\_\_\_\_

(ตำแหน่งเลขที่ \_\_\_\_\_)

ยื่นฟ้อง

หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นผู้ถูกฟ้องคดีที่ 1 และคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นผู้ถูกฟ้องคดีที่ 2 ต่อศาลปกครองกลาง ตามคดีหมายเลขดำที่ 1098/2553 เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2553 เพื่อขอคุ้มครองชั่วคราว ดังนี้



1. ขอให้ยกเลิกการสอบตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เรื่อง กำหนดวัน เวลาและสถานที่สอบคัดเลือกเพื่อประเมินความรู้ ความสามารถสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ที่ได้รับการปรับปรุงตำแหน่งเป็นนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ลงวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ.2553

2. ระวังการประกาศผลการสอบคัดเลือกเพื่อประเมินความรู้ความสามารถสำหรับเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสายงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ.2553

หรือ มีคำสั่งให้ผู้ฟ้องคดีได้รับสิทธิการสมัครสอบ โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบ คัดเลือกเป็นผู้ที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานระบบงานคอมพิวเตอร์ติดต่อกันไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยให้นับถึงวันที่ 22 เมษายน 2553

เนื่องจากผู้ฟ้องคดีเห็นว่า ประกาศสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2553 ดังกล่าว ไม่ชอบด้วยกฎหมาย สืบเนื่องมาจากมติคณะกรรมการ ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ 7/2552 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2552 และในการประชุมครั้งที่ 2/2553 เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2553 และประกาศสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เรื่อง รับสมัครสอบ คัดเลือกบุคคลเพื่อประเมินความรู้ความสามารถสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ ที่ได้รับการปรับปรุงตำแหน่งเป็นนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ลงวันที่ 10 มิถุนายน 2553 และประกาศ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เรื่อง ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการสอบคัดเลือก เพื่อประเมินความรู้ความสามารถสำหรับเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ตรงตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสายงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2553 ซึ่งไม่ชอบด้วย กฎหมาย ทำให้ผู้ฟ้องคดีไม่มีสิทธิเข้ารับการสอบคัดเลือก ผู้ฟ้องคดีได้รับความเดือดร้อนเสียหาย เนื่องจากการสอบครั้งนี้มีเพียงครั้งเดียวและจะไม่มีสอบต่อไปอีก หากให้มีการระงับก่อนที่จะมี การประกาศผลการสอบก็จะมีผลกระทบต่อการบริหารราชการของกรุงเทพมหานคร

#### ข้อเท็จจริง

1. มติ ก.ก. ครั้งที่ 7/2552 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2552 และครั้งที่ 2/2553 เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2553 อนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งวิศวกร 7 หรือ 8 ว (ตำแหน่งเลขที่ กบพ.7) ฝ่ายช่างคอมพิวเตอร์ กองบริการระบบคอมพิวเตอร์ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง ให้เป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ 7 วช. หรือ 8 วช. และเปลี่ยนตำแหน่งในสายงานระบบงาน คอมพิวเตอร์สังกัดสำนักและสำนักงาน เป็นตำแหน่งในสายงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ เนื่องจาก



ลักษณะงานเป็นงานด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ โดยหากเป็นตำแหน่งว่างให้เปลี่ยนได้ทันที ส่วนตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ อนุมัติยกเว้นคุณสมบัติด้านคุณวุฒิการศึกษาสำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสายงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ที่ได้รับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 7/2552 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2552 เท่านั้น โดยผู้ที่ได้รับการยกเว้นจะต้องเป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานระบบงานคอมพิวเตอร์ติดต่อกันไม่น้อยกว่า 5 ปี และผ่านการประเมิน 2 ส่วน โดยกำหนดเงื่อนไขในการเปลี่ยนตำแหน่ง ดังนี้

1.1 ตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งมีคุณสมบัติด้านคุณวุฒิการศึกษาตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสายงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ กำหนดดังนี้

1.1.1 ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 3-5 ซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับควบ ให้เปลี่ยนเป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ได้

1.1.2 ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 6 ขึ้นไป ให้เปลี่ยนตำแหน่งเป็นนักวิชาการคอมพิวเตอร์ได้เมื่อผ่านการประเมินความเหมาะสมในการเข้าดำรงตำแหน่งจากคณะกรรมการพิจารณา กำหนดหลักเกณฑ์และประเมินความเหมาะสมในการเข้าดำรงตำแหน่งในสายงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ที่ ก.ก. แต่งตั้งแล้ว

1.2 ตำแหน่งที่ผู้ครองมีคุณวุฒิการศึกษาไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสายงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ กำหนดดังนี้

1.2.1 กรณีที่ผู้ครองตำแหน่งมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานระบบงานคอมพิวเตอร์ติดต่อกันไม่น้อยกว่า 5 ปี ให้สามารถนำประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์ มาพิสูจน์ความรู้ความสามารถได้โดยต้องผ่านการประเมิน 2 ส่วน

**ส่วนแรก** การสอบข้อเขียน กำหนดให้ดำเนินการเพียงครั้งเดียว หากผู้ใดสอบไม่ผ่านให้มีสิทธิสอบแก้ตัวได้ 1 ครั้ง

**ส่วนที่สอง** การประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดให้ผู้ที่ผ่านการสอบข้อเขียนแล้วจึงมีสิทธิเสนอผลการปฏิบัติงานเพื่อขอประเมินตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพิจารณา กำหนดหลักเกณฑ์และประเมินความเหมาะสมในการเข้าดำรงตำแหน่งในสายงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ กำหนด โดยให้สำนักงาน ก.ก. เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการทั้ง 2 ส่วน และให้คณะกรรมการพิจารณา กำหนดหลักเกณฑ์และประเมินความเหมาะสมในการเข้าดำรงตำแหน่งในสายงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ เป็นผู้รับผิดชอบในการออกข้อสอบ พิจารณาคำตอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดเกณฑ์การสอบข้อเขียนสำหรับผู้ที่ยังสอบผ่านจะต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60









3.2.3 นางอังคณา ไวยสุวรรณ ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง 5 ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตคลองเต้ มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 3 เกือบเท่ากับสายงานปฏิบัติการปกครอง เป็นเวลา 9 เดือน 1 วัน

3.2.4 นางสาวสลิลทิพย์ ฝอยทับทิม ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6 ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตสาทร มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งนักวิชาการเกษตร 4 และนักวิชาการเกษตร 3 เกี่ยวข้องและเกือบกับสายงานเลขานุการและบริหารงานทั่วไป เป็นเวลา 4 ปี 6 เดือน 8 วัน

3.2.5 นางสาวปัญญา แก้วพรพงศ์ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 7 ฝ่ายเลขานุการ กองกลาง สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งนักวิชาการศูนย์เยาวชน 5 นักพัฒนาชุมชน 6 และเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 7 เกี่ยวข้องและเกือบกับสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นเวลา 8 ปี 1 เดือน 16 วัน

3.2.6 นายสุวิทย์ รัตติแพทย์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 7 หัวหน้าฝ่ายแผนงาน กองวิชาการและแผนงาน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 7 เกี่ยวข้องกับสายงานเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นเวลา 8 ปี 7 เดือน 26 วัน

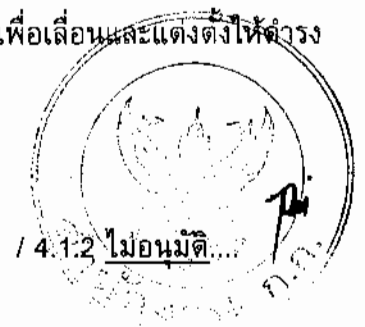
4. อ.ก.ก.วิสามันท์เกี่ยวกับการประเมินและระบบการประเมิน มีมติในการประชุมครั้งที่ 6/2553 เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2553 และครั้งที่ 7/553 เมื่อวันที่ 16 กันยายน 2553 ดังนี้

4.1 การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น สายงานแพทย์ และสายงานเภสัชกรรม สังกัดสำนักการแพทย์ จำนวน 3 ราย ดังนี้

4.1.1 อนุมัติให้ผ่านการประเมินบุคคล

- สายงานแพทย์ สาขาแพทยศาสตร์ 3 ตำแหน่งนายแพทย์ 8 วช. เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ 9 วช. จำนวน 2 ราย

- สายงานเภสัชกรรม ตำแหน่งเภสัชกร 8 วช. เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเภสัชกร 9 วช. จำนวน 1 ราย



4.1.2 ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมินบุคคล สายงานแพทย์ สาขาแพทยศาสตร์ 3 ตำแหน่งนายแพทย์ 8 วช. เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ 9 วช. จำนวน 1 ราย

4.2 เห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2553 เพื่อช่วย อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินและระบบการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2553 ในเบื้องต้น ประกอบด้วย

- |  |                     |
|--|---------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์อิสระ สุวรรณบถ                        | ประธานกรรมการ       |
| 2. รองปลัดกรุงเทพมหานคร สังกัดราชการสำนักงาน ก.ก.      | กรรมการ             |
| 3. รองศาสตราจารย์ปฐม มณีโรจน์                          | กรรมการ             |
| 4. นายตฤพงษ์ สาเขตร์                                   | กรรมการ             |
| 5. ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.                                 | กรรมการ             |
| 6. ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.ร.                               | กรรมการ             |
| 7. หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร                   | กรรมการ             |
| 8. ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล              | กรรมการ             |
| 9. ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร               | กรรมการ             |
| 10. ผู้อำนวยการสำนักการคลัง                            | กรรมการ             |
| 11. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.                               | กรรมการ             |
| 12. นายกฤษฎา สุขสงวน                                   | กรรมการ             |
| 13. นายสุรศักดิ์ สอนเคลือ                              | กรรมการ             |
| 14. ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. สังกัดราชการกองระบบงาน | กรรมการ             |
| 15. ผู้อำนวยการกองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.                | กรรมการและเลขานุการ |

4.3 รายงานผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 8 สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสพการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ที่ดำเนินการในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2553 จำนวน 23 ราย (ผ่านการประเมิน จำนวน 22 ราย และไม่ผ่านการประเมิน จำนวน 1 ราย) และเดือนกรกฎาคม 2553 จำนวน 25 ราย (ผ่านการประเมิน จำนวน 25 ราย)



5. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร ในการประชุมครั้งที่ 4/2553 เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 มีมติดังนี้

เรื่อง การกำหนดสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานครได้กำหนดสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 สมรรถนะ ได้แก่ สภาวะผู้นำ การมองภาพรวมเชิงกลยุทธ์ การบริหารเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยกรุงเทพมหานครประกาศใช้สมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานครไปพลางก่อน และเมื่อครบกำหนด 1 ปี ให้ติดตามประเมินผลเพื่อทบทวนสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานครมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ทั้งนี้ให้ปรับปรุงการกำหนดนิยามศัพท์และพฤติกรรมสมรรถนะประจำผู้บริหารให้สอดคล้องกับประเด็นข้อสังเกตของ อ.ก.ก. ดังนี้

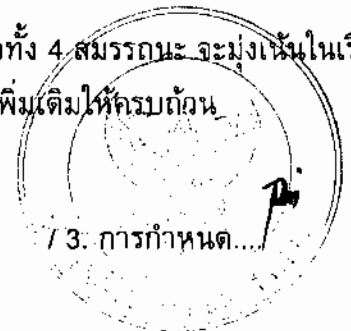
1. กรุงเทพมหานครควรกำหนดสมรรถนะประจำผู้บริหาร ให้สอดคล้องกับหน้าที่และทิศทางการบริหารงานของกรุงเทพมหานครซึ่งมีความหลากหลาย และเหมาะสมกับวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม โดยต้องคำนึงถึงเจตนารมณ์ในฐานะที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่ต้องมีความเข้าใจประชาชนในกรุงเทพมหานคร และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ครบถ้วน และที่สำคัญสมรรถนะต้องสะท้อนถึงเอกลักษณ์ของความเป็นกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมสมรรถนะได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

2. นิยามศัพท์สมรรถนะจะต้องกำหนดให้ข้าราชการมีความเข้าใจที่ชัดเจน และครอบคลุมถึงเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่องค์กรตั้งไว้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต สำหรับการนิยามความหมายของสมรรถนะประจำผู้บริหารจะต้องอธิบายให้เห็นภาพของพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหาร กรุงเทพมหานครอย่างชัดเจน โดยมีประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 สมรรถนะสภาวะผู้นำ ควรอธิบายความหมายเชิงพฤติกรรมให้ชัดเจนขึ้น ควรเพิ่มความหมายคุณธรรมจริยธรรมในลักษณะของความเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน การควบคุมอารมณ์ ความสามารถในการโน้มน้าวให้คนปฏิบัติตาม ความสามารถในการสรุปความและสามารถนำเสนอเรื่องยากให้เข้าใจง่าย รวมถึงการมีบารมีในทางการบริหาร เป็นต้น

2.2 การบริหารเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ นิยามศัพท์จะกำหนดแต่ผลสัมฤทธิ์ไม่ได้ จะต้องครอบคลุมถึงองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น เทคนิคการบริหารจัดการ การควบคุมติดตามงาน การใช้งบประมาณ ฯลฯ เพื่อวัดความคุ้มค่าของการบริหารงานด้วย

2.3 ความหมายสมรรถนะประจำผู้บริหารที่นำเสนอทั้ง 4 สมรรถนะ จะมุ่งเน้นในเรื่องของคนมากกว่าการมุ่งเน้นเรื่องการบริหารจัดการงาน ดังนั้น จึงควรเพิ่มเติมให้ครบถ้วน



3. การกำหนดสมรรถนะประจำผู้บริหารควรมีแนวคิดต่าง ๆ มากำหนดไว้เป็นสมรรถนะผู้บริหาร เช่น

3.1 แนวคิดเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การใช้งบประมาณอย่างประหยัดพอเพียง หมายถึงการใช้งบประมาณอย่างถูกต้องคุ้มค่า

3.2 แนวคิดเรื่องการทำงานแบบเครือข่าย และแบบบูรณาการร่วมกับทุกภาคส่วน

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นกลางทางการเมือง

4. สมรรถนะทั้ง 4 สมรรถนะ ได้แก่ สภาวะผู้นำ การมองภาพรวมเชิงกลยุทธ์ การบริหารเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง มีความเหมาะสมในการกำหนดเป็นสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร แต่หากจะให้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนกับการบริหารจัดการของกรุงเทพมหานครมากขึ้น ควรมีการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ผู้บริหาร และผู้มีความเชี่ยวชาญเรื่องสมรรถนะ เพื่อสำรวจสมรรถนะให้มีความครอบคลุม รอบคอบอีกครั้งหนึ่ง โดยเฉพาะนิยามศัพท์สมรรถนะจะต้องใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ไม่แปลจากประโยคภาษาอังกฤษ และเมื่อนำสมรรถนะไปใช้ครบ 1 ปี ควรมีการทบทวนเพื่อประเมินผลและปรับปรุงให้สมรรถนะมีความทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อไป

5. สำนักงาน ก.ก.ต้องกำหนดนิยามต่าง ๆ ที่จะมีความเชื่อมโยงในบริบทของการนำไปใช้ให้ชัดเจนเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน เช่น คำว่าผู้บริหารจะกำหนดนิยามแค่ไหน เฉพาะระดับผู้อำนวยการกอง รวมผู้อำนวยการส่วน กับหัวหน้าฝ่าย หรือไม่ หรือควรแยกเป็นกลุ่มผู้บริหาร เช่น กลุ่มผู้บริหารเขต กลุ่มผู้บริหารสำนัก ฯลฯ ซึ่งอาจจะแตกต่างกับการกำหนดนิยามผู้บริหารในบริบททางกฎหมาย เพราะนิยามเหล่านี้จะต้องนำไปใช้กับข้าราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักงาน ก.ก. จะต้องกำหนดหลักเกณฑ์ให้ชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนกับผู้ปฏิบัติ

6. แบบสำรวจความคิดเห็นมุ่งเน้นการค้นหาสมรรถนะที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งอาจจะมีปัจจัยอื่นที่ควรนำมาพิจารณาด้วย เช่น การมองถึงภาพลักษณ์องค์กรในอนาคต หรือพิจารณาถึงวิสัยทัศน์ของกรุงเทพมหานครในอนาคต

7. “คุณธรรมจริยธรรม” เป็นสิ่งที่กำหนดไว้ในหลายส่วนของระบบราชการ เช่น ประมวลคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีของข้าราชการ ดังนั้น ควรพิจารณาว่าควรกำหนดเป็นค่านิยมองค์กร เพื่อให้ข้าราชการในทุกระดับต้องปฏิบัติตาม

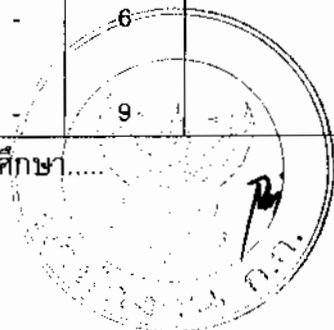
6. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ 9/2553 เมื่อวันที่ 3 กันยายน 2553 และครั้งที่ 10/2553 เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2553 มีมติ ดังนี้

6.1 รับทราบการประเมินผลงานเพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครเลื่อนวิทยฐานะ ดังนี้



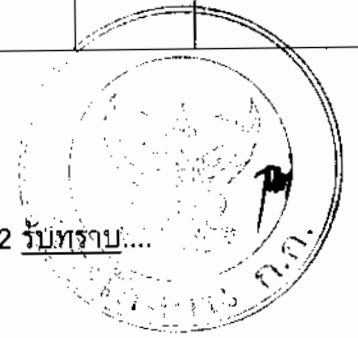
ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/วิทยฐานะ ที่ขอประเมิน	สายงาน	กลุ่มสาระ/สาขา	อนุมัติ (ราย)	ไม่อนุมัติ (ราย)	หมายเหตุ
1	ผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการ เชี่ยวชาญ	บริหารสถานศึกษา		-	7	
2	ผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	บริหารสถานศึกษา		4	5	
	ผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	บริหารสถานศึกษา		2	-	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ
3	รองผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	บริหารสถานศึกษา		8	19	
	รองผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	บริหารสถานศึกษา		1	-	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ
			รวม	15	31	
4	ศึกษานิเทศก์/ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ	นิเทศการศึกษา		-	2	
			รวม	-	2	
5	ครู/ครูเชี่ยวชาญ	การสอน	ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) บรรณารักษศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	- - - 1 -	1 1 3 - 1	
6	ครู/ครูชำนาญการพิเศษ	การสอน	ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ศิลปะ (ศิลปศึกษา และทัศนศิลป์) ศิลปะ (ดนตรีและ นาฏศิลป์) บรรณารักษศาสตร์	1 8 - -	39 8 6 9	

/ สขศึกษา.....



ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/วิทยฐานะ ที่ขอประเมิน	สายงาน	กลุ่มสาระ/สาขา	อนุมัติ (ราย)	ไม่อนุมัติ (ราย)	หมายเหตุ
			สุขศึกษา พลศึกษา และกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด)	13	11	
			สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	25	15	
			การศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	1	43	
			วิทยาศาสตร์	10	34	
			ภาษาไทย	56	204	
			คณิตศาสตร์	36	118	
			การงานอาชีพและ เทคโนโลยี	8	17	
			กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมแนะแนว)		3	
			ภาษาต่างประเทศ (ภาษาจีน)		1	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาส
			รวม	159	514	

/ 6.2 รับทราบ....





6.2 รับทราบการพิจารณา กรณีการประเมินผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู กรุงเทพมหานครที่โอนไปดำรงตำแหน่งพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองนครนายก ราย นางพิรุณ พงศ์พิริยวณิช เนื่องจากได้ส่งผลงานทางวิชาการด้านที่ 3 ถึงสำนักการศึกษาภายในเดือนพฤษภาคม 2552 และส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2552 ซึ่งเป็นการส่งผลงานไว้ก่อนวันโอนและได้โอนไปก่อนที่จะได้รับการประเมินผลงานทางวิชาการด้านที่ 3 จึงเห็นควรให้ส่งผลการประเมินด้านที่ 1 และด้านที่ 2 และผลงานทางวิชาการด้านที่ 3 ให้เทศบาลเมืองนครนายกดำเนินการประเมินตามอำนาจหน้าที่ต่อไป เนื่องจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ที่ ก.ก. ดั้งเดิมไม่มีอำนาจหน้าที่ในการประเมินผลงานทางวิชาการด้านที่ 3 ของนางพิรุณฯ ซึ่งโอนไปดำรงตำแหน่งพนักงานครู สังกัดหน่วยงานอื่นแล้ว ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2552

6.3 รับทราบการรับโอนสับเปลี่ยนข้าราชการครูกรุงเทพมหานครกับข้าราชการครูสังกัดอื่น จำนวน 2 ราย ดังนี้

6.3.1 นางนงลักษณ์ เพอร์เชลล์ วุฒิ ค.บ.(วิชาเอกภาษาอังกฤษ) ข้าราชการครู ตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ. 1 ชั้น 11,350 บาท (1 เมษายน 2553) โรงเรียนบ้านกรูด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 กับนางณภัทร เชื้อคำเพ็ง วุฒิ ค.บ. (วิชาเอกภาษาอังกฤษ) ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.1 ชั้น 11,060 บาท (1 เมษายน 2553) โรงเรียนวัดทรัพย์สโมสร สำนักงานเขตหนองจอก

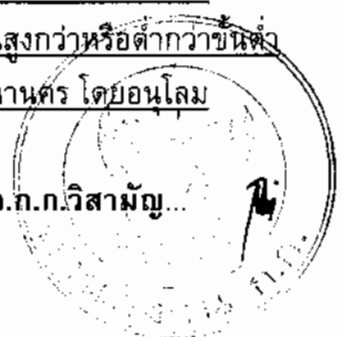
6.3.2 นางสาวสาทร ผลยังส่ง วุฒิ ศศ.บ. (วิชาเอกภาษาอังกฤษ) ข้าราชการครู ตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.1 ชั้น 9,230 บาท (1 เมษายน 2553) โรงเรียนเมืองพลพิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น กับนางสาวสุกัญญา บุญทูล วุฒิ ศศ.บ.(วิชาเอกภาษาอังกฤษ) ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.1 ชั้น 10,470 บาท (1 เมษายน 2553) โรงเรียนวัดปากบึง สำนักงานเขตลาดกระบัง

ทั้งนี้ให้กรุงเทพมหานครตรวจสอบและนำเสนอข้อมูลของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่โอนไปเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยว่ามีภาระผูกพันกับกรุงเทพมหานคร หรืออยู่ในระหว่างการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะหรือไม่ จะได้ไม่กระทบต่อสิทธิในเรื่องต่าง ๆ

6.4 เห็นชอบปรับปรุงบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ

6.5 เห็นชอบในการเวียนแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบว่ากรุงเทพมหานครได้นำ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต้น หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ พ.ศ. 2553 มาใช้บังคับกับข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร โดยอนุโลม

/ 7. อ.ก.ก.วิสามัญ...



7. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ ในการประชุมครั้งที่ 3/2553 เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2553 มีมติดังนี้

เรื่อง การสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในองค์กร ให้กรุงเทพมหานครนำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะตามประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.ไปประกอบการพิจารณากำหนดเกณฑ์มาตรฐานประเมินความโปร่งใสให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. กรุงเทพมหานครควรกำหนดนิยามของความโปร่งใส (Transparency) ให้ชัดเจน ทั้งในเชิงแนวคิดและเชิงปฏิบัติการ ที่สอดคล้องกับบริบทและสภาพการทำงานของกรุงเทพมหานคร ในปัจจุบัน ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภาครัฐและภาคประชาชน สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ซึ่งเป็นความหมายที่บ่งบอกถึงพฤติกรรมของการปฏิบัติ การกระทำ หรือการบริหารจัดการองค์กร ทั้งนี้ นิยามของความโปร่งใสไม่มีความหมายที่ตายตัว แต่จะมีประเด็นที่แตกต่างกันไปตามมุมมองของแต่ละองค์กรว่าจะให้ความสำคัญในเรื่องใด ทั้งในส่วนของผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการเห็นการดำเนินงานของกรุงเทพมหานครมีความโปร่งใส

2. กรุงเทพมหานครควรมีการศึกษาวิจัย แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับการประเมินความโปร่งใสเพื่อพัฒนาไปสู่การกำหนดหลักเกณฑ์ตัวชี้วัด การประเมินความโปร่งใสที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร รวมทั้งการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน เพื่อร่วมตรวจสอบการทำงานของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เป็นธรรม มีความรับผิดชอบ และตรวจสอบได้อย่างแท้จริง

3. ในการกำหนดกรอบการประเมินความโปร่งใส ควรกำหนดให้ชัดเจนว่าจะประเมินมิติใดบ้าง เช่น มิติด้านการบริหารงาน มิติด้านการให้บริการประชาชน มิติด้านการจัดซื้อจัดจ้าง มิติด้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร มิติด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการให้ความสำคัญในแต่ละมิติควรมีความแตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน เช่น หน่วยงานระดับสำนักซึ่งเป็นหน่วยงานสนับสนุน ควรให้ความสำคัญในมิติด้านการบริหารงาน มิติด้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ในขณะที่สำนักงานเขต ซึ่งต้องติดต่อกับประชาชน ควรให้ความสำคัญในมิติด้านการให้บริการประชาชน มิติด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานผู้รับการประเมินมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการประเมินในแต่ละมิติได้เอง

4. กรุงเทพมหานครมีแผนปฏิบัติการและระบบตรวจสอบด้านความโปร่งใส ซึ่งมี การกำหนดตัวชี้วัดที่หลากหลาย เช่น แผนกลยุทธ์การสร้างราชการใสสะอาด แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระบบควบคุมภายใน และระบบบริหารความเสี่ยง ดังนั้น ควรมีการบูรณาการตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับการประเมินในแต่ละมิติ ซึ่งจะช่วยให้การประเมินมีความชัดเจนมากขึ้น

/ 5. สาเหตุของการ.....

5. สาเหตุของการทุจริตประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐเกิดจากตัวข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานขาดจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ความไม่รู้ไม่เข้าใจในกฎ ระเบียบ อย่างต้องแท้ ดังนั้น เพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการรัฐวิสาหกิจ สำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการ/ขั้นตอนใน การปฏิบัติงานที่มีเนื้อหาตรงกับบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รวมทั้งข้อพึงระวังใน การปฏิบัติหน้าที่ที่ขัดต่อระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

6. การประเมินความโปร่งใสควรมีการประเมินทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่ง การประเมินภายในเป็นมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ส่วนการประเมินภายนอกเป็น การประเมินความรู้สึกหรือการรับรู้ของประชาชน นอกจากนั้นควรมีการเปิดเผยข้อมูลการจัดอันดับ ความโปร่งใสของแต่ละหน่วยงานให้สาธารณชนรับรู้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการสร้างความโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

8. การดำเนินงานแทน ก.ก. ของหน่วยงาน ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 4/2544 เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2544

- สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการเกี่ยวกับกำรพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา โดยคณะกรรมการ พิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษา ได้พิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

1. นางสาวอรพรรณ ศรีเกตุ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 7 ว ฝ่ายพัฒนาระบบงาน กองพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สำเร็จการศึกษาบริหารธุรกิจบัณฑิต (ระบบสารสนเทศ) จากวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ให้เทียบคุณวุฒิที่ได้รับเป็นทางคอมพิวเตอร์อีก ทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย เพื่อนำไปใช้ในการย้ายเปลี่ยนเป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์

2. นายมนตรี ส่งวุฒิวงศากร ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 6 ว ฝ่ายแผนงาน กองพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สำเร็จการศึกษาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ จากมหาวิทยาลัยเกริก ให้เทียบคุณวุฒิที่ได้รับเป็นทางคอมพิวเตอร์อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย เพื่อนำไปใช้ในการย้ายเปลี่ยนเป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์

3. นางสาวสุพัชรา งามเสาวรส ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 6 ว ฝ่ายพัฒนา ระบบงาน กองพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สำเร็จการศึกษา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้เทียบคุณวุฒิที่ได้รับเป็นทางคอมพิวเตอร์อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย เพื่อนำไปใช้ในการย้าย เปลี่ยนเป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์

/ 4. นางอัญชลี .....

4. นางอัญชลี บัวคลี่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 5 ฝ่ายพัฒนาระบบงาน กองพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สำเร็จการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ศึกษา จากวิทยาลัยครูสวนสุนันทา ให้เทียบคุณวุฒิที่ได้รับเป็นทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย เพื่อนำไปใช้ในการย้ายเปลี่ยนเป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์

5. นางอนัญญา สติติ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ 6 ฝ่ายการเงิน กองโรงงานช่างกล สำนักการคลัง สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นสูง (การบัญชี) จากโรงเรียนเทคนิคกรุงเทพ พณิชยการ และศิลปศาสตรบัณฑิต โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) จากสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ให้คุณวุฒิที่ได้รับเป็นทางบริหารธุรกิจ และทางการจัดการทั่วไป ตามที่ ก.พ.รับรองไว้แล้ว และไม่สามารถเทียบเพิ่มได้

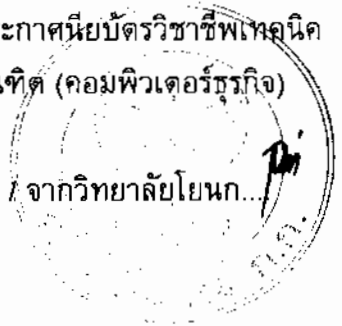
6. นางสาวกนิษฐา วัฒนายากร ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน 3 ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตคลองเตย สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท Master of Arts Education จาก The University Of Texas at San Antonio ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้เทียบคุณวุฒิที่ได้รับเป็นทางการศึกษา ตามสาขาวิชาเอก โดยพิจารณาตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร 0703/ว 6 ลงวันที่ 11 มีนาคม 2520

7. นางสาวปภัสนร จำเนียร ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 5 กลุ่มงานนโยบาย เศรษฐกิจและการเงิน สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง สำนักการคลัง สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นสูง สาขาการบริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) โรงเรียนสุราษฎร์เทคโนโลยี และบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ จากมหาวิทยาลัยสยาม ให้เทียบคุณวุฒิที่ได้รับ เป็นทางคอมพิวเตอร์อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย เพื่อนำไปใช้ในการย้ายเปลี่ยนเป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์

8. นายรัตนพงศ์ ไสแก้ว ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 5 ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัย แพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล สำนักการแพทย์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ จากวิทยาลัยศรีโสภณ ให้เทียบคุณวุฒิที่ได้รับ เป็นทางคอมพิวเตอร์อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย เพื่อนำไปใช้ในการย้ายเปลี่ยนเป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์

9. นางสาวชุติมา มาสงามเมือง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 5 กลุ่มงาน สารสนเทศ กองสารสนเทศระบายน้ำ สำนักการระบายน้ำ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ จากมหาวิทยาลัยสยาม ให้เทียบคุณวุฒิที่ได้รับเป็นทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย เพื่อนำไปใช้ในการย้ายเปลี่ยนเป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์

10. นางสาวรัชณี มะโน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 5 กลุ่มงานสารสนเทศ กองสารสนเทศระบายน้ำ สำนักการระบายน้ำ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ จากวิทยาลัยพิษณุโลก และบริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)



จากวิทยาลัยโยนก ให้เทียบคุณวุฒิที่ได้รับเป็นทางคอมพิวเตอร์อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย เพื่อใช้ในการย้ายเปลี่ยนเป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์

11. นางสาวชมภัสสร วีระชาติ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 6 ว ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตบางแค สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต ระบบสารสนเทศ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้เทียบคุณวุฒิที่ได้รับเป็นทางคอมพิวเตอร์อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย เพื่อใช้ในการย้ายเปลี่ยนเป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์

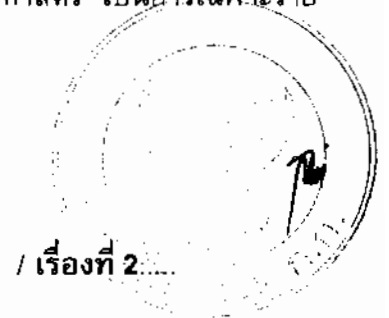
12. นายอนุสร พุ่มพวง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 8 ว ฝ่ายระบบเครือข่าย กองสารสนเทศศูมิศาสตร์ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ให้เทียบคุณวุฒิที่ได้รับเป็นทางคอมพิวเตอร์อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย เพื่อใช้ในการย้ายเปลี่ยนเป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์

13. นางสาวนิติตา คงไพฑูรย์ ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล 4 กลุ่มงานโครงการและจัดการตะกอน สำนักงานจัดการคุณภาพน้ำ สำนักการระบายน้ำ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา Environmental Engineering and Management จาก Asian Institute of Technology (เอ.ไอ.ที) ให้เทียบคุณวุฒิที่ได้รับ เป็นทางวิศวกรรมสิ่งแวดล้อมและการจัดการ ตามสาขาวิชาเอก โดยพิจารณาตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร 0703/ว 6 ลงวันที่ 11 มีนาคม 2520

14. นายเวชยันต์ ทองทิพย์ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 3 กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร กองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (จิตวิทยา) สาขาวิชาเอกจิตวิทยาคลินิก จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้เทียบคุณวุฒิที่ได้รับ เป็นทางจิตวิทยาคลินิก ตามสาขาวิชาเอก โดยพิจารณาตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร 0703/ว 6 ลงวันที่ 11 มีนาคม 2520

15. นางช่ออัญชัญ เอกธรรมสุทธิ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 3 ฝ่ายเทคโนโลยีการบริหาร ส่วนพัฒนาการบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการตลาด จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ให้เทียบคุณวุฒิที่ได้รับ เป็นทางบริหาร ทางการตลาด และทางพาณิชยศาสตร์ เป็นการเฉพาะราย เพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 4

มติ ก.ก.      รับทราบ




## เรื่องที่ 2 กำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ด้วยมติคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ในการประชุมครั้งที่ 1/2552 เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2552 ได้กำหนดให้วันประชุม ก.ก. เป็นทุกวันพฤหัสบดีสัปดาห์ที่สามของเดือน เวลา 10.00 น. และหากเดือนใดไม่มีระเบียบวาระการประชุม ให้งดการประชุม ก.ก. ในเดือนนั้น

ดังนั้น การประชุม ก.ก. ครั้งต่อไป เป็นการประชุมครั้งที่ 7/2553 กำหนดในวันพฤหัสบดีที่ 18 พฤศจิกายน 2553 เวลา 10.00 น.

มติ ก.ก. รับทราบ

เลิกประชุมเวลา 10.35 น.

  
(นายสุชาติ จำปาขาว)  
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.  
เลขานุการ ก.ก.  
ผู้จัดรายงานการประชุม