

ลับ

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร  
ครั้งที่ ๖/๒๕๕๕

วันพฤหัสบดีที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕

ณ ห้องนพรัตน์ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- |  |                |
|--|----------------|
| ๑. ม.ร.ว.สุขุมพันธุ์ บริพัตร<br>(ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร)  | ประธาน ก.ก.    |
| ๒. นางมาลีณี สุขเวชชวรกิจ<br>(รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร)  | รองประธาน ก.ก. |
| ๓. นายนิรวัชช์ ปุณณกันต์<br>(รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษาด้านกฎหมาย<br>สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย<br>ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงมหาดไทย) | กรรมการ ก.ก.   |
| ๔. นายสนิทกร กาญจนะจิตรรา<br>(เลขาธิการ ก.พ.)  | กรรมการ ก.ก.   |
| ๕. นางสุพรรณณี ไพรัชเวทย์<br>(รองเลขาธิการ ก.พ.ร.<br>ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ ก.พ.ร.)   | กรรมการ ก.ก.   |
| ๖. นายวิวัฒน์ แหวนหล่อ<br>(รองเลขาธิการ ก.ค.ศ.<br>ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ ก.ค.ศ.)  | กรรมการ ก.ก.   |
| ๗. นายอภิชาติ จีระวุฒิ<br>(เลขาธิการ กกอ.)   | กรรมการ ก.ก.   |
| ๘. นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์<br>(ปลัดกรุงเทพมหานคร)   | กรรมการ ก.ก.   |
| ๙. นายอรรถพร สุวัจนเดชา<br>(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)   | กรรมการ ก.ก.   |
| ๑๐. นายเมธีธัญ ปะเสระกั้ง<br>(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)  | กรรมการ ก.ก.   |
| ๑๑. นางสุนี พนาสกุลการ<br>(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา)  | กรรมการ ก.ก.   |
| ๑๒. นายชนิด เกาะกลาง<br>(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร)   | กรรมการ ก.ก.   |

ลับ



ลับ

- ๒ -

- |  |                          |
|--|--------------------------|
| ๑๓. ร้อยตำรวจตรีเกรียงศักดิ์ โลหะชาละ<br>(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก.             |
| ๑๔. นายสีมา สีมานันท์<br>(ผู้ทรงคุณวุฒิ)                 | กรรมการ ก.ก.             |
| ๑๕. นายสำราญ ถาวรายุคัม<br>(ผู้ทรงคุณวุฒิ)               | กรรมการ ก.ก.             |
| ๑๖. นายสมยศ มีเทศน์<br>(ผู้ทรงคุณวุฒิ)                   | กรรมการ ก.ก.             |
| ๑๗. ศาสตราจารย์ติน ปรัชญพฤทธิ<br>(ผู้ทรงคุณวุฒิ)         | กรรมการ ก.ก.             |
| ๑๘. นายสุรศักดิ์ สอนเคลือ<br>(หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.)      | กรรมการและเลขานุการ ก.ก. |

#### ผู้ไม่มาประชุม

- |  |                           |
|--|---------------------------|
| ๑. นายพีระพงษ์ สายเชื้อ<br>(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)                       | กรรมการ ก.ก.<br>ติตราชการ |
| ๒. นางจิราพร ปทุมเทวาภิบาล<br>(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก.<br>ติตราชการ |

#### ผู้เข้าร่วมประชุม

- |                                |  |
|--------------------------------|--|
| ๑. นางสาววิภาภรณ์ สรรวงพนากุล  | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.              |
| ๒. นายรักษา สุทิน              | ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม |
| ๓. นางสาวพรทิพย์ วัชรินทร์ดิลล | ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป               |
| ๔. นางสาวศันสนีย์ นาคะประทีป   | ผู้อำนวยการกองระบบงาน                    |
| ๕. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร         | ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง                 |
| ๖. นางอัญชลี ยิ่งรักพันธุ์     | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ            |
| ๗. น.ส.อรัญญา พรไชยะ           | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ            |
| ๘. น.ส.บุญศรี สมพิร์วงศ์       | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ            |
| ๙. นางศุภยา ต้นประคองสุข       | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ            |
| ๑๐. นายบุญลือ โตนดงาม          | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                 |
| ๑๑. นางสมจิตรร์ แสงวิเชียร     | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                 |
| ๑๒. นางกาญจนา เฉลิมพงษ์        | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                 |
| ๑๓. นางรสริน อารยนันท์         | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                 |

ลับ



ลับ

- ๓ -

- ๑๔. น.ส.วิไลลักษณ์ สายศร
- ๑๕. น.ส.พัลลภา เอี่ยมสอาด
- ๑๖. น.ส.ปัทนีพร สุธีระ
- ๑๗. นายคมสันต์ มณีวรรณ
- ๑๘. นายณัฐกฤต พุฒแก้ว

- นิติกรชำนาญการ
- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นิติกรปฏิบัติการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและ  
บุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕

มติ ก.ก. รับรอง

ลับ



ลับ

- ๔ -

### ระเบียบวาระที่ ๓

#### เรื่องเพื่อพิจารณา เรื่องที่ ๑ ทหารีองค์ประกอบ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการอุดมศึกษา

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้ ก.ก. พิจารณาให้ความเห็นชอบตามแนวทางและข้อสังเกต กรณีหรือองค์ประกอบของ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการอุดมศึกษา ตามมาตรา ๒๑ (๖) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

#### สาระสำคัญของเรื่อง

๑. มาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ บัญญัติให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการอุดมศึกษา ประกอบด้วย

(๑) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย เป็นประธาน

(๒) ปลัดกรุงเทพมหานครหรือรองปลัดกรุงเทพมหานครซึ่งปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย เป็นรองประธาน

(๓) ผู้อำนวยการสำนักการแพทย์

(๔) หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

(๕) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งประธานตาม (๑) แต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการด้านกฎหมาย หรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์แก่การบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา และมีได้เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครจำนวนสี่คน ทั้งนี้ ให้ประกอบด้วยชายและหญิง

(๖) ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาซึ่งคัดเลือกกันเอง จำนวนสองคน

(๗) ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งคัดเลือกกันเองจำนวนสองคน ให้ อ.ก.ก. นี้ ตั้งเลขานุการหนึ่งคน และผู้ช่วยเลขานุการไม่เกินสองคน

ให้ปลัดกรุงเทพมหานครจัดให้มีการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาเป็นกรรมการตาม (๖) และ (๗) ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกให้เป็นไปตามที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด

๒. ปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาจำนวน ๗๕ คน แต่ไม่มีข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาที่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา

๓. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ได้มีบันทึกเรื่องเสร็จที่ ๗๐๔/๒๕๕๔ เกี่ยวกับเรื่อง องค์ประกอบของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ความว่า

กรุงเทพมหานครได้หารือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สรุปความได้ว่า มาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ บัญญัติให้คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ประกอบด้วยกรรมการ



ลับ

ลับ

- ๕ -

โดยตำแหน่ง กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนกรุงเทพมหานคร กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานคร และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเภทละ ๕ คน โดยในส่วนของกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเภทละ ๒ คน และผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน ๑ คน

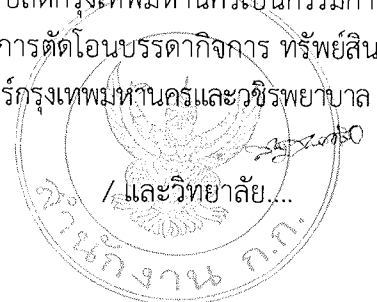
เนื่องจากปัจจุบันกรุงเทพมหานครยังไม่มีการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาที่จัดการเรียนการสอน ในระดับปริญญาตามประกาศกรุงเทพมหานคร จึงไม่สามารถคัดเลือกผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครใน สถาบันอุดมศึกษาในองค์ประกอบของ ก.ก. ตามมาตรา ๗ (๔) (ค) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ กรุงเทพมหานครฯ ได้ กรุงเทพมหานครจึงขอหารือคณะกรรมการกฤษฎีกาว่า

กรณีต้องมีผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา ตามมาตรา ๗ (๔) (ค) เพื่อให้มีองค์ประกอบ ก.ก. ครบถ้วน กรุงเทพมหานครขอหารือว่า กรุงเทพมหานครสามารถ จัดทำประกาศกรุงเทพมหานครให้มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นสถาบันอุดมศึกษาของกรุงเทพมหานคร โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครฯ ได้หรือไม่

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๑) ได้พิจารณาข้อหารือของกรุงเทพมหานครโดยมีผู้แทน กรุงเทพมหานคร (สำนักงาน ก.ก.) เป็นผู้ชี้แจงข้อเท็จจริงแล้ว เห็นว่า

กรณีที่ว่าปัจจุบันกรุงเทพมหานครไม่มีสถาบันอุดมศึกษาของกรุงเทพมหานครจึงเป็น เหตุให้ไม่มีกรรมการผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา จะถือได้หรือไม่ว่าเป็นกรณีที่ไมอาจ ดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครฯ ซึ่งตามมาตรา ๘๕ กำหนดให้การจะ ดำเนินการในกรณีนี้ต่อไปอย่างไรให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด นั้น เห็นว่าข้อสันนิษฐานของกรุงเทพมหานคร ที่ว่าปัจจุบันกรุงเทพมหานครยังไม่มีสถาบันอุดมศึกษาของกรุงเทพมหานครนั้นน่าจะคลาดเคลื่อนไปจากบท บัญญัติของกฎหมาย เนื่องจากความในมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครฯ ที่บัญญัติให้ “สถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่าสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปริญญาของกรุงเทพมหานคร ตามประกาศกรุงเทพมหานครนั้น คำว่า “ของกรุงเทพมหานคร” มิได้จำกัดความหมายของสถาบันอุดมศึกษา ดังกล่าวว่าจะต้องมีฐานะเป็นส่วนราชการของกรุงเทพมหานครเท่านั้น แต่หมายความรวมถึงสถาบันอุดมศึกษา ที่จัดตั้งขึ้นในรูปแบบอื่นแต่เป็นของกรุงเทพมหานครด้วย ซึ่งกรณีของมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครหากพิจารณา จากสถานะและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ กรุงเทพมหานครจัดตั้งขึ้น มีฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐอยู่ในกำกับของกรุงเทพมหานคร หรือเมื่อพิจารณาจาก รายได้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครที่กำหนดให้มีรายได้จากเงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐบาลจัดสรรให้ตามความ จำเป็นและเหมาะสมผ่านกรุงเทพมหานคร หรือพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของ มหาวิทยาลัย ที่แม้จะกำหนดให้เป็นของสภามหาวิทยาลัยแต่ในองค์ประกอบของสภามหาวิทยาลัยก็ได้กำหนดให้ รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมายและปลัดกรุงเทพมหานครเป็นกรรมการ โดยตำแหน่งด้วย นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาการจัดตั้งมหาวิทยาลัยที่กำหนดให้มีการตัดโอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ บประมาณ รายได้ และข้าราชการและลูกจ้างของวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวิพยาบาล

ลับ



ลับ

- ๖ -

และวิทยาลัยพยาบาลกิจการุณย์ซึ่งเป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มาเป็นของ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครโดยยังให้บุคคลเหล่านั้นคงสภาพความเป็นข้าราชการและลูกจ้างของ กรุงเทพมหานครอยู่ต่อไปแล้ว ย่อมทำให้เห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครเป็นสถาบันอุดมศึกษาของ กรุงเทพมหานคร

ดังนั้น หากกรุงเทพมหานครประสงค์จะกำหนดให้มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครเป็น สถาบันอุดมศึกษาของกรุงเทพมหานครตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครฯ กรุงเทพมหานครก็สามารถออกประกาศกรุงเทพมหานครเพื่อกำหนดให้มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครเป็น สถาบันอุดมศึกษาของกรุงเทพมหานครตามบทบัญญัติดังกล่าวได้ และเมื่อกรุงเทพมหานครมีสถาบันอุดมศึกษา ของกรุงเทพมหานครตามที่ได้ความเห็นไว้ข้างต้นแล้ว การคัดเลือกกรรมการตามมาตรา ๗ (๔) (ค) ย่อมดำเนินการ ต่อไปได้

อย่างไรก็ตาม ในการดำเนินการเพื่อให้มีกรรมการตามมาตรา ๗ (๔) (ค) แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครฯ นั้น นอกจากกรุงเทพมหานครจำเป็นต้องออกประกาศ กรุงเทพมหานครกำหนดให้มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครเป็นสถาบันอุดมศึกษาตามนิยามในมาตรา ๔ แล้ว กรุงเทพมหานครยังต้องดำเนินการเพื่อให้ ก.ก. อาศัยอำนาจตามบทนิยาม “ข้าราชการกรุงเทพมหานครใน สถาบันอุดมศึกษา” ในมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว กำหนดให้การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใดหรือ ลักษณะใดบ้างในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครที่จะถือเป็นการทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัย อันจะมีผลให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่โอนไปรับราชการในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครและยังมีสถานภาพ เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวมีฐานะเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบัน อุดมศึกษา เพื่อที่กรุงเทพมหานครจะได้ดำเนินการให้มีการคัดเลือกกรรมการตามมาตรา ๗ (๔) (ค) แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ต่อไปได้

อนึ่ง คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๑) มีข้อสังเกตว่า โดยที่ต่อไปอาจมีกรณี ที่ กรุงเทพมหานครไม่มีข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาเนื่องจากข้าราชการกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครเกษียณอายุราชการจนหมด หรือได้เปลี่ยนสถานภาพไปเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครจนไม่มีข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา และ กรุงเทพมหานครยังไม่มีสถาบันอุดมศึกษาของกรุงเทพมหานครอื่นใดอีก ความจำเป็นที่จะต้องให้มีผู้แทนข้าราชการ กรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาใน ก.ก. ย่อมหมดไป กรณีเช่นนี้สมควรที่กรุงเทพมหานครจะได้ดำเนินการ แก้ไขกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับองค์ประกอบของ ก.ก. ให้สอดคล้องกัน



ลับ

ลับ

- ๗ -

๔. กรุงเทพมหานครได้ประกาศให้มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปริญญาของกรุงเทพมหานคร เป็นสถาบันอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ แล้วเมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔

๕. สำนักงาน ก.ก. ได้มีหนังสือ ลับ ที่ กท ๐๓๐๗/๔๘ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๕ เรียนปลัดกรุงเทพมหานครเพื่อขอความเห็นชอบให้นำเรื่ององค์ประกอบ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการอุดมศึกษาหรือต่อ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบเพื่อตีความและวินิจฉัยก่อนนำเสนอ ก.ก. พิจารณาทั้งนี้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้รับทราบแล้วเมื่อวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๕

๖. สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๒๑ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการอุดมศึกษา ประกอบด้วย

(๖) ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งคัดเลือกกันเอง จำนวน ๒ คน

เนื่องจากปัจจุบันมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครมีข้าราชการกรุงเทพมหานครในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครที่มีหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัยเท่านั้นไม่มีข้าราชการกรุงเทพมหานครในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครที่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามมาตรา ๒๑ (๖) จึงไม่อาจดำเนินการได้

โดยตำแหน่งประเภทผู้บริหารในมหาวิทยาลัยนั้นหากพิจารณาจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๘ กำหนดให้ตำแหน่งประเภทผู้บริหารได้แก่

(๑) อธิการบดี

(๒) รองอธิการบดี

(๓) คณบดี

(๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๕) ผู้ช่วยอธิการบดี

(๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(๘) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

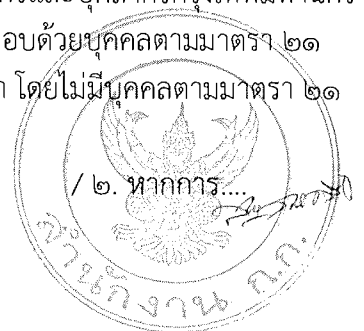
ดังนั้นจึงเห็นควรหรือ ก.ก. ให้ตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้น เนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ตามมาตรา ๑๔ (๗) แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ดังนี้

๑. กรณีที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ กำหนดให้องค์ประกอบของ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการอุดมศึกษาประกอบด้วยบุคคลตามมาตรา ๒๑

(๑) - (๓) หากกรุงเทพมหานครดำเนินการให้มี อ.ก.ก. สามัญข้าราชการอุดมศึกษา โดยไม่มีบุคคลตามมาตรา ๒๑

(๖) จะกระทำหรือไม่

ลับ



ลับ

- ๘ -

๒. หากการดำเนินการตามข้อ ๑ ไม่สามารถกระทำได้ กรุงเทพมหานครจะนำเสนอ ก.ก. ใช้อำนาจตามมาตรา ๘๕ กำหนดให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการอุดมศึกษาไม่ต้องมีองค์ประกอบตามมาตรา ๒๑ (๖) จะกระทำได้อหรือไม่

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ทำการแทน ก.ก. ได้พิจารณาเรื่องดังกล่าวในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๕ ที่ประชุมเห็นว่าพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๒๑ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการอุดมศึกษาประกอบด้วย

(๑) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย เป็นประธาน

(๒) ปลัดกรุงเทพมหานครหรือรองปลัดกรุงเทพมหานครซึ่งปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย เป็นรองประธาน

(๓) ผู้อำนวยการสำนักการแพทย์

(๔) หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

(๕) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งประธานตาม (๑) แต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการด้านกฎหมาย หรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์แก่การบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา และมีได้เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครจำนวนสี่คน ทั้งนี้ ให้ประกอบด้วยชายและหญิง

(๖) ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาซึ่งคัดเลือกกันเอง จำนวนสองคน

(๗) ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งคัดเลือกกันเองจำนวนสองคน ดังนั้นในเบื้องต้นองค์ประกอบของ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการอุดมศึกษาต้องมีครบตามที่กฎหมายกำหนดจึงจะปฏิบัติหน้าที่ได้

กรณีข้อสันนิษฐานที่ว่า ไม่สามารถมีข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษานั้น ที่ประชุมเห็นว่าปัจจุบันมีข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน ๗๕ คน ซึ่งดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยหากใช้มาตรการทางการบริหารให้ข้าราชการดังกล่าว สามารถดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารได้ ก็จะทำให้มีองค์ประกอบของ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการอุดมศึกษาตามมาตรา ๒๑ (๖) ซึ่งมาตรการทางการบริหารมีดังนี้

แนวทางที่ ๑ อธิการบดีมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครบรรจุแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยปัจจุบันมีการกำหนดตำแหน่งประเภทผู้บริหารในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครเพิ่มเติม เช่น รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

ลับ





ลับ

- ๙ -

แนวทางที่ ๒ ก.ก. กำหนดตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาซึ่งปัจจุบันข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาดำรงตำแหน่งอยู่ให้เป็นตำแหน่งประเภทผู้บริหาร โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๔๔ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบ มาตรา ๑๘ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

แนวทางที่ ๓ ก.ก. กำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครที่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ถือว่าเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาที่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตาม มาตรา ๒๑ (๖) โดยในกรณีอื่นๆ บุคคลดังกล่าวยังคงมีสถานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

ทั้งนี้ที่ประชุมมีข้อสังเกตว่าต่อไปอาจมีกรณีที่กรุงเทพมหานครไม่มีข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร เกษียณอายุราชการจนหมด หรือได้เปลี่ยนสภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครจนไม่มีข้าราชการ กรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา และกรุงเทพมหานครยังไม่มีสถาบันอุดมศึกษาของกรุงเทพมหานครอื่นใด อีก ความจำเป็นที่จะต้องให้มีผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาใน ก.ก. หรือใน อ.ก.ก. สามัญ ข้าราชการอุดมศึกษาอย่างอ้อมหมดไปสมควรที่กรุงเทพมหานครจะได้ดำเนินการแก้ไขกฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของ ก.ก. และ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการ อุดมศึกษาให้สอดคล้องกัน

ที่ประชุมจึงมีมติให้สำนักงาน ก.ก. เสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบตามแนวทาง และข้อสังเกตดังกล่าว

#### ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้เป็นไปตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและ ระเบียบ จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบตามแนวทางและข้อสังเกตดังกล่าว

มติ ก.ก. เห็นชอบมาตรการทางการบริหาร ๓ แนวทาง และข้อสังเกตของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบตามที่เสนอ



ลับ

**เรื่องที่ ๒ ขออนุมัติคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ  
กรณีเป็นผู้สำเร็จการศึกษาซึ่งได้รับเงินอุดหนุนการศึกษาจากกรุงเทพมหานคร**

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ  
กรุงเทพมหานครสามัญ เป็นกรณีพิเศษโดยไม่ต้องสอบแข่งขัน กรณีเป็นผู้สำเร็จการศึกษาซึ่งได้รับเงินอุดหนุน  
การศึกษาจากกรุงเทพมหานคร ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ ดังนี้

๑. อนุมัติให้ดำเนินการคัดเลือกแพทย์ผู้รับเงินอุดหนุนการศึกษาจากกรุงเทพมหานครที่ยังไม่ได้  
รับการบรรจุเข้ารับราชการ จำนวน ๒๔ คน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ  
กรุงเทพมหานครสามัญ และคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากคณะพยาบาลศาสตร์  
เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ที่สำนักการแพทย์ขอจัดสรรเพื่อดูแลการปฏิบัติราชการขาดใช้ทุนให้กับ  
กรุงเทพมหานครที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ จำนวน ๑๔๖ คน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับ  
ราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๒. อนุมัติเป็นหลักการให้ใช้วิธีการคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนการศึกษา  
จากกรุงเทพมหานคร หรือผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้รับทุนกรุงเทพมหานคร และมีสัญญาการปฏิบัติราชการ  
ขาดใช้ทุนให้กับกรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

**สาระสำคัญของเรื่อง**

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔  
มาตรา ๑๔ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

.....ฯลฯ.....

(๙) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก  
การคัดเลือก และการขึ้นบัญชี รวมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบ และการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคล  
เข้ารับราชการ

มาตรา ๒๙ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครเรียกโดยย่อว่า  
“สำนักงาน ก.ก.” มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

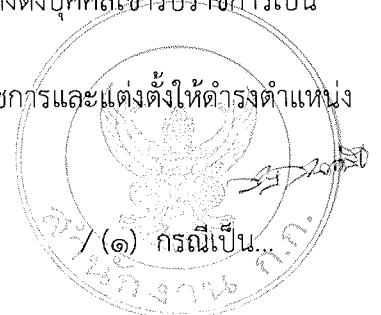
.....ฯลฯ.....

(๗) ดำเนินการสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ  
ในกรุงเทพมหานครตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก.กำหนด

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการ  
คัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ดังนี้

ก.ก. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็น  
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ไว้ดังต่อไปนี้

๑. กรณีเหตุพิเศษซึ่งอาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ได้ โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน มีดังนี้



ลับ

- ๑๑ -

(๑) กรณีเป็นผู้ได้รับทุนเล่าเรียนหลวง หรือทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ ที่สำเร็จการศึกษาแล้ว

(๒) กรณีเป็นผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ ก.ก. อนุมัติให้หน่วยงานจัดให้มีการศึกษาขึ้น เพื่อเข้ารับราชการในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยเฉพาะ

(๓) กรณีเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในวุฒิที่ ก.ก. กำหนด

(๔) กรณีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ซึ่งไม่สามารถรับการบรรจุได้เมื่อถึงลำดับที่ที่สอบได้ เพราะอยู่ระหว่างรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและได้มารายงานตัวขอรับการบรรจุเมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ผู้นั้นสอบได้ถูกยกเลิกไปแล้ว

(๕) กรณีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้โดยได้มารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุแต่งตั้ง

(๖) กรณีอื่นที่ ก.ก. อนุมัติ

๒. สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีตามข้อ ๑ (๑) และข้อ ๑ (๒) ให้ดำเนินการตามวิธีการที่กำหนดไว้

ในเอกสารหมายเลข ๑

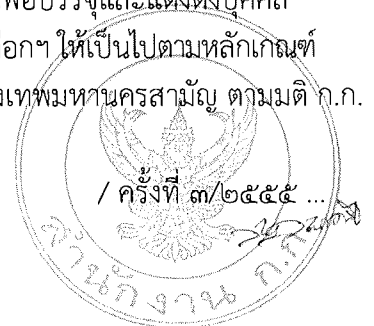
(๒) กรณีตามข้อ ๑ (๓) ให้ดำเนินการตามวิธีการที่กำหนดไว้ในเอกสารหมายเลข ๒

(๓) กรณีตามข้อ ๑ (๔) ให้ผู้ประสงค์จะขอรับการบรรจุตามกรณีนี้ ยื่นใบสมัครตามแบบที่กำหนดไว้ในเอกสารหมายเลข ๓ และหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหารตามแบบที่กำหนดไว้ในเอกสารหมายเลข ๔ พร้อมด้วยสำเนาหลักฐานการศึกษาและสำเนาหลักฐานการรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

เมื่อหน่วยงานที่เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกได้พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้นั้นพ้นจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหาย และมารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุเข้ารับราชการภายในเวลา ๑๘๐ วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ก็ให้ผู้นั้นมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ ดำเนินการสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยสอบแข่งขันได้ที่มีว่างอยู่ได้

๓. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้โปรดให้ความเห็นชอบในหลักการตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ด่วนมาก ที่ กท ๐๓๐๒/๑๓๓๒ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ให้บริหารจัดการในการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ดังนี้

๓.๑ ให้หน่วยงานที่มีตำแหน่งว่างที่ต้องใช้วิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ รับผิดชอบในการจัดการคัดเลือกฯ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก.



ลับ

ลับ

- ๑๒ -

ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ ในการดำเนินการดังกล่าว การใดหรือเรื่องใดที่ต้องให้ผู้ดำเนินการคัดเลือก ตามมาตรา ๒๙ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นผู้ลงนาม ขอให้ส่งเรื่องนั้นไปให้หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ลงนาม

๓.๒ เงินค่าธรรมเนียมการสอบที่หน่วยงานดำเนินการคัดเลือกฯ ได้รับ ให้ส่งเป็นรายได้ของ กรุงเทพมหานครทั้งจำนวน ส่วนการเบิกค่าใช้จ่ายในการดำเนินการคัดเลือก และเงินค่าตอบแทนให้แก่กรรมการ และเจ้าหน้าที่ดำเนินการสอบ ให้เบิกจ่ายจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีของหน่วยงานนั้น

๔. กรุงเทพมหานครได้มีนโยบายในการให้เงินอุดหนุนการศึกษาเพื่อผลิตนักศึกษาหลักสูตร แพทยศาสตรบัณฑิต และพยาบาลศาสตรบัณฑิต เนื่องจากเป็นสายงานวิชาชีพขาดแคลน และมีการทำสัญญา เพื่อปฏิบัติราชการชดใช้ทุนให้กับกรุงเทพมหานคร ขณะนี้มีแพทย์ผู้รับเงินอุดหนุนการศึกษาที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ จำนวน ๒๔ คน และมีผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ที่สำนักงานแพทย์ขอรับการจัดสรรเพื่อดูแล การปฏิบัติราชการชดใช้ทุนให้กับกรุงเทพมหานครที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ จำนวน ๑๔๖ คน

๕. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ ให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ทำหน้าที่กลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก.ในเรื่องการออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร ยกเว้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลกรณีเป็นผู้สำเร็จการศึกษา ซึ่งได้รับเงินอุดหนุนการศึกษาจากกรุงเทพมหานครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญนั้น ถือว่าเป็นกรณีพิเศษซึ่งอาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน ตามข้อ ๑ (๖) ของหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ ซึ่งเป็นกรณีอื่นที่ ก.ก. อนุมัติ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของทางราชการและกรุงเทพมหานครที่ผู้สำเร็จการศึกษา และมีสัญญาการปฏิบัติราชการชดใช้ทุนให้กับกรุงเทพมหานครจะได้มาปฏิบัติราชการใช้ทุนโดยเร็ว และเพื่อความก้าวหน้าในการรับราชการของผู้ปฏิบัติงานชดใช้ทุน ดังนั้น เห็นควรนำเสนอ ก.ก. ดังนี้

๑. อนุมัติให้ดำเนินการคัดเลือกแพทย์ผู้รับเงินอุดหนุนการศึกษาจากกรุงเทพมหานครที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ จำนวน ๒๔ คน และคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร บัณฑิตจากคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ที่สำนักงานแพทย์ขอจัดสรรเพื่อดูแล การปฏิบัติราชการชดใช้ทุนให้กับกรุงเทพมหานครที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ จำนวน ๑๔๖ คน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามนัย ข้อ ๒ (๑) ของมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕

๒. อนุมัติเป็นหลักการใช้วิธีการคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนการศึกษา จากกรุงเทพมหานคร หรือผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้รับทุนกรุงเทพมหานคร และมีสัญญาการปฏิบัติราชการ

ลับ



ลับ

- ๑๓ -

ชดใช้ทุนให้กับกรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน ตามนัยข้อ ๑ (๖) โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามนัยข้อ ๒ (๑) ของมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕

**ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.**

ผู้สำเร็จการศึกษาซึ่งได้รับเงินอุดหนุนการศึกษาจากกรุงเทพมหานคร และมีสัญญาการปฏิบัติราชการชดใช้ทุนให้กับกรุงเทพมหานคร ถือได้ว่าเป็นผู้มีเหตุพิเศษที่ ก.ก.อาจอนุมัติให้ดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขัน ตามมติ ก.ก.ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๑ (๖)

**อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน** ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๕ มีมติเห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.ก.เสนอ และให้นำเสนอ ก.ก.พิจารณาอนุมัติต่อไป

**ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.** การขออนุมัติเป็นหลักการให้ใช้วิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาขาดแคลนที่ได้รับเงินอุดหนุนการศึกษาจากกรุงเทพมหานครหรือผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้รับทุนกรุงเทพมหานคร และมีสัญญาการปฏิบัติราชการชดใช้ทุนให้กับกรุงเทพมหานคร ควรระบุหลักสูตรหรือสาขาวิชาให้ชัดเจนเพื่อการปฏิบัติที่ถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

**มติ ก.ก.** อนุมัติ ดังนี้

๑. อนุมัติให้ดำเนินการคัดเลือกแพทย์ผู้รับเงินอุดหนุนการศึกษาจากกรุงเทพมหานครที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ จำนวน ๒๔ คน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตจากคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ที่สำนักงานแพทย์ขอจัดสรรเพื่อดูแลการปฏิบัติราชการชดใช้ทุนให้กับกรุงเทพมหานครที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ จำนวน ๑๔๖ คน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามนัยข้อ ๒ (๑) ของมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕

๒. อนุมัติเป็นหลักการให้ใช้วิธีการคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนการศึกษาจากกรุงเทพมหานคร หรือผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้รับทุนกรุงเทพมหานคร และมีสัญญาการปฏิบัติราชการชดใช้ทุนให้กับกรุงเทพมหานคร หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิตและพยาบาลศาสตรบัณฑิต เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน ตามนัยข้อ ๑ (๖) โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามนัยข้อ ๒ (๑) ของมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕

**ระเบียบวาระที่ ๔**

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ลับ



ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องเพื่อทราบ เรื่องที่ ๑ รายงานผลการจัดทำแผนการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ๓ ปี  
ของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานผลการจัดทำแผนการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ๓ ปี ของหน่วยงาน  
กรุงเทพมหานคร

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. สำนักงาน ก.ก. ได้จัดทำแผนการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ๓ ปี ของหน่วยงาน  
กรุงเทพมหานคร เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีโครงสร้างการบริหารราชการและอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้อง  
กับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป โดยกำหนดให้สำนักงาน ก.ก. และหน่วยงานร่วมกันดำเนินการ  
ปรับปรุงโครงสร้างและจัดอัตรากำลังให้ตรงกับความต้องการ สามารถตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมี  
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งยังเป็นแผนที่เชื่อมโยงกับแผนการปรับปรุงโครงสร้างและการจัดอัตรากำลัง  
ของสำนักงานเขต จึงเป็นการบูรณาการแผนทั้งในระดับสำนักและสำนักงานเขตให้สามารถดำเนินการไปใน  
ทิศทางเดียวกัน โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการออกเป็น ๒ ระดับ ได้แก่ คณะกรรมการระดับกรุงเทพมหานคร  
และคณะกรรมการระดับหน่วยงาน ทั้งนี้ ได้กำหนดระยะเวลาของแผนฯ ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๓ ถึง พ.ศ. ๒๕๕๕  
แต่เนื่องจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร  
พ.ศ. ๒๕๕๔ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้โปรดเห็นชอบให้ชะลอแผนดังกล่าว ซึ่งขณะนี้การดำเนินการตาม  
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครฯ พ.ศ. ๒๕๕๔ เรียบร้อยแล้ว และผลจากกฎหมายทำให้  
อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานเปลี่ยนแปลงไป สำนักงาน ก.ก. จึงได้ปรับปรุงวิธีการดำเนินการให้มีความเหมาะสม  
และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑.๑ เปลี่ยนแปลงระยะเวลาการดำเนินการ เป็นตั้งแต่เดือนธันวาคม ๒๕๕๔ - เดือนพฤษภาคม  
๒๕๕๕

๑.๒ ปรับรูปแบบการดำเนินการเป็นลักษณะของกลุ่มภารกิจ จำนวน ๗ กลุ่มภารกิจ พร้อม  
แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบดำเนินการในแต่ละกลุ่มภารกิจ ได้แก่

(๑) กลุ่มภารกิจด้านยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ประกอบด้วย สำนักยุทธศาสตร์  
และประเมินผล สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร  
ส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ยกเว้นสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและ  
กองการเจ้าหน้าที่ และฝ่ายปกครอง สังกัดสำนักงานเขต

(๒) กลุ่มภารกิจด้านสังคม การศึกษา และวัฒนธรรม ประกอบด้วย สำนักการศึกษา  
สำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว สำนักพัฒนาสังคม ฝ่ายการศึกษา และฝ่ายพัฒนาชุมชนและ  
สวัสดิการสังคม สังกัดสำนักงานเขต

(๓) กลุ่มภารกิจด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ประกอบด้วย  
สำนักเทศกิจ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฝ่ายปกครอง ฝ่ายทะเบียน และฝ่ายเทศกิจ สังกัด  
สำนักงานเขต



(๔) กลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจ การคลังและงบประมาณ ประกอบด้วย สำนักงานการคลัง สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร ฝ่ายรายได้ และฝ่ายการคลัง สังกัดสำนักงานเขต

(๕) กลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ส่วนราชการที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของสำนัก และฝ่ายปกครอง สังกัดสำนักงานเขต

(๖) กลุ่มภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ประกอบด้วย สำนักการระบายน้ำ สำนักการจราจรและขนส่ง สำนักการโยธา สำนักผังเมือง และฝ่ายโยธา สังกัดสำนักงานเขต

(๗) กลุ่มภารกิจด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย สำนักการแพทย์ สำนักงานมัย สำนักสิ่งแวดล้อม ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ และฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล สังกัดสำนักงานเขต

๑.๓ ปรับบทบาทของหน่วยงาน/ส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายใหม่

๑.๔ จ้างที่ปรึกษาที่มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อช่วยให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการดำเนินการ

๒. แผนการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังของหน่วยงานกรุงเทพมหานครครั้งนี้ มีเป้าหมาย เพื่อให้หน่วยงานของกรุงเทพมหานครมีภารกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการ ระบบและกระบวนการทำงาน และการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องในการขับเคลื่อน เพื่อบรรลุเป้าหมายตามแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยมีการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ดังนี้

๒.๑ การศึกษาจากเอกสารแบบสอบถามและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของหน่วยงาน ได้แก่ กฎหมาย กฎ ระเบียบ รายงาน ผลการศึกษา เป็นต้น

๒.๒ การสัมภาษณ์ ได้แก่ การสัมภาษณ์ผู้บริหารของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

๒.๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ก. และที่ปรึกษาด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

๒.๔ การประชุมของคณะทำงานทบทวนและปรับปรุงภารกิจ อำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน ตามกลุ่มภารกิจ

๒.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดเพื่อพิจารณาทบทวนภารกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่ทั้งภารกิจ จริงที่หน่วยงานได้ดำเนินการในปัจจุบัน ภารกิจตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ภารกิจตามนโยบายและยุทธศาสตร์ รวมทั้งภารกิจจากการถ่ายโอนหรือกระจายอำนาจ แล้วย่นำมากำหนดเป็นกรอบภารกิจ ภารกิจหลัก และกรอบ ภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปของแต่ละหน่วยงานตามกลุ่มภารกิจ

๓. แผนการปรับปรุงโครงสร้างฯ มีขั้นตอนการดำเนินการโดยสรุป ดังนี้

๓.๑ สำนักงาน ก.ก. จัดประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลังของหน่วยงานกรุงเทพมหานครให้แก่หน่วยงาน/ส่วนราชการ



๓.๒ สำนักงาน ก.ก. ร่วมกับคณะทำงานทบทวนและปรับปรุงภารกิจ อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานตามกลุ่มภารกิจ ดำเนินการทบทวนบทบาท ภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อจัดทำกรอบภารกิจ ภารกิจหลัก และกรอบภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปของหน่วยงาน

๓.๓ สำนักงาน ก.ก. รวบรวมและประมวลสรุปผลการดำเนินการในภาพรวมของแต่ละกลุ่มภารกิจร่วมกับที่ปรึกษา นำเสนอคณะกรรมการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ๓ ปี ของหน่วยงาน กรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาและวินิจฉัยปัญหากรณีที่การกำหนดภารกิจ บทบาทและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่มีความซ้ำซ้อน ไม่มีความชัดเจน หรือมีปัญหาในทางปฏิบัติ

๓.๔ สำนักงาน ก.ก. นำเสนอแผนฯ ของแต่ละหน่วยงานต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร พิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนนำเสนอ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน และ ก.ก. พิจารณานุมัติ

๓.๕ หน่วยงานร่วมกับสำนักงาน ก.ก. ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ ระบบและกระบวนการทำงาน และการจัดอัตรากำลังตามแผนฯ ที่ได้รับอนุมัติ

๔. คณะกรรมการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ๓ ปี ของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร ได้มีการประชุมเพื่อพิจารณาผลการศึกษาการทบทวนและปรับปรุงภารกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่ของสำนักและสำนักงานเขต จำนวน ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๕ และครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ซึ่งผลการพิจารณาสรุปได้ ดังนี้

๔.๑ เห็นชอบการกำหนดกรอบภารกิจของหน่วยงานกรุงเทพมหานครตามกลุ่มภารกิจ

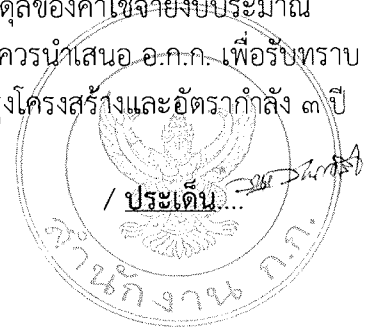
๔.๒ เห็นชอบการกำหนดภารกิจหลักของหน่วยงานกรุงเทพมหานครตามกลุ่มภารกิจ

๔.๓ เห็นชอบกรอบภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละกลุ่มภารกิจ และระหว่างกลุ่มภารกิจ ตามผลการศึกษาเบื้องต้นของเจ้าหน้าที่และตามความเห็นของคณะทำงานที่มีหน่วยงานร่วมพิจารณา

๕. การกำหนดกรอบภารกิจ และภารกิจหลักของสำนักงานเขต ซึ่งอยู่ระหว่างการนำเสนอ คณะกรรมการปรับปรุงโครงสร้างฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบในวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๕

#### ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้หน่วยงานของกรุงเทพมหานครมีภารกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่เปลี่ยนไป รวมทั้งให้สามารถวางแผนและรักษาความสมดุลของค่าใช้จ่ายงบประมาณ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้อย่างเหมาะสม จึงเห็นควรนำเสนอ อ.ก.ก. เพื่อรับทราบ ผลการทบทวนและการกำหนดกรอบภารกิจของหน่วยงานตามแผนการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ๓ ปี ของหน่วยงานกรุงเทพมหานครต่อไป





**ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.**

๑. หลักการโดยทั่วไปของการปรับปรุงบทบาทภารกิจของภาครัฐคือ ต้องมีการปรับขนาดให้เล็กลง แต่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และในภารกิจที่ไม่ใช่ภารกิจหลักหรือไม่ใช่อำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครโดยตรง ควรมีการจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรโดยเฉพาะเพื่อรองรับการดำเนินการ เช่น ในรูปขององค์กรมหาชน องค์กรในเชิงธุรกิจ หรืออาจตั้งองค์กรร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรอบปริมณฑลในรูปของสหการ เพื่อให้การบริการต่างๆ ได้มาตรฐานเดียวกัน อย่างไรก็ตามเนื่องจากข้อจำกัดเรื่องกฎหมายที่ไม่เอื้อให้กรุงเทพมหานครสามารถจัดรูปแบบขององค์กรที่หลากหลายได้ ยกเว้นในรูปของสหการ และในส่วนภารกิจที่เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครสามารถตั้งในรูปแบบบริษัทได้แต่ต้องเป็นกิจการด้านสาธารณูปโภคเท่านั้น

๒. การดำเนินการลักษณะของกลุ่มภารกิจว่ามีหลักเกณฑ์การจัดกลุ่มอย่างไร และภารกิจด้านความมั่นคงซึ่งกรุงเทพมหานครมีการตั้งกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในกรุงเทพมหานคร (กอ.รมน. กทม.) อยู่ในส่วนของกลุ่มภารกิจใด ตลอดจนภารกิจด้านสิ่งแวดล้อมไม่ควรอยู่กลุ่มเดียวกับภารกิจด้านสาธารณสุข แต่ควรรวมอยู่ในกลุ่มภารกิจด้านสาธารณสุขจะความเหมาะสมกว่า เนื่องจากสาธารณสุขส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลแต่สิ่งแวดล้อมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภายนอกตัวบุคคล

๓. การทบทวนภารกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน กรุงเทพมหานครควรมีการพิจารณาปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัวและเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๔. แผนการปรับปรุงโครงสร้างฯ ที่นำเสนอควรประกอบด้วยหัวข้อสำคัญ ได้แก่ ที่มา เหตุผลความจำเป็น กรอบแนวคิด และประโยชน์ที่ได้รับ โดยแบ่งออกเป็นประโยชน์ในด้านความคล่องตัวในการบริหารของกรุงเทพมหานครและประโยชน์ที่ประชาชนได้รับ

๕. กรุงเทพมหานครควรนำแนวคิดเรื่อง Public Private Partnerships (PPP) มาปรับใช้ในการทบทวนภารกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร โดยเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการในการให้บริการสาธารณะบางประเภท เช่น งานสวนสาธารณะ การดูแลรักษาถนน การเก็บขยะมูลฝอย กรุงเทพมหานครอาจมอบให้เอกชนหรือชุมชนดำเนินการแทน ซึ่งการนำแนวคิดดังกล่าวมาดำเนินการมีเรื่องสำคัญที่ต้องพิจารณา ได้แก่ การสร้างหรือลงทุน การบริหารจัดการ และการเก็บผลประโยชน์ รวมทั้งเป็นแนวคิดที่สามารถดำเนินการได้โดยไม่ขัดกับกฎหมาย เนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ กำหนดให้กรุงเทพมหานครอาจมอบให้เอกชนกระทำการซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครและเรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าบริการ หรือค่าตอบแทนที่เกี่ยวข้องแทนกรุงเทพมหานครได้

๖. กรุงเทพมหานครควรมีหน่วยงานยุทธศาสตร์ด้านการเงิน เพื่อหารายได้เข้ากรุงเทพมหานคร เนื่องจากกรุงเทพมหานครมีประชากรแฝงและประชากรที่อาศัยอยู่บริเวณปริมณฑลจำนวนมาก ซึ่งเข้ามาใช้บริการสาธารณะของกรุงเทพมหานคร แต่ไม่ได้จ่ายภาษีหรือค่าบริการให้แก่กรุงเทพมหานคร รวมทั้งหลักเกณฑ์การจ่ายเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่จ่ายให้กับกรุงเทพมหานครจะพิจารณาจากจำนวนประชากรจริงที่มีชื่อในทะเบียน ซึ่งในแต่ละปีมีจำนวนลดลงแต่ไปเพิ่มในบริเวณพื้นที่รอบนอก ซึ่งทำกรุงเทพมหานครขาดเงินอุดหนุนที่สมควรได้รับจากรัฐบาลในส่วนนี้ไป



~~ลับ~~

- ๑๘ -

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๕ มีมติรับทราบ การรายงานผลการจัดทำแผนการปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลัง ๓ ปี ของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร โดยให้พิจารณาตามความเห็นและข้อสังเกตของ อ.ก.ก.

มติ ก.ก.           รับทราบ



~~ลับ~~

**เรื่องที่ ๒ รายงานผลการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕**

กรุงเทพมหานคร ขอรายงานผลการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕

**สาระสำคัญของเรื่อง**

๑. สำนักงาน ก.ก. ได้มีหนังสือที่ มท ๐๒๒๕.๔/๔๘๔ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๕ ส่งคู่มือการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ให้กรุงเทพมหานครใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่กำหนดในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ ว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๕ เห็นชอบให้กรุงเทพมหานคร ถือปฏิบัติตามแนวทางของคู่มือดังกล่าว โดยมอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. รับผิดชอบในการสำรวจและรวบรวมข้อมูลพร้อมจัดทำแบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อทราบ และรายงาน ก.ก. และ ก.ธ. ทราบ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ สำรวจประมาณการรายรับและงบประมาณรายจ่าย

ครั้งที่ ๒ และครั้งที่ ๓ สำรวจรายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นในห้วงเดือนตุลาคม - มีนาคม และห้วงเดือนเมษายน - กันยายน ตามลำดับ

**ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.**

พิจารณาแล้วเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดทราบการรายงานผลการสำรวจข้อมูลค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ดังนี้

**ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕**

กรุงเทพมหานครมีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๕ จำนวน ๕๕,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท (ห้าหมื่นห้าพันล้านบาท) เป็นค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างฯ จำนวน ๒๐,๙๕๘,๘๗๘,๕๐๐ บาท (สองหมื่นเก้าร้อยห้าสิบล้านแปดแสนเจ็ดหมื่นแปดพันห้าร้อยบาทถ้วน) คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑๑ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๕

ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ห้วงเดือนตุลาคม ๒๕๕๔ - มีนาคม ๒๕๕๕ ประกอบด้วย



๑. รายได้ที่จัดเก็บได้จริง จำนวน ๒๕,๖๘๖,๕๓๓,๘๒๙.๙๗ บาท (สองหมื่นห้าพันหกร้อยแปดสิบกกล้านห้าแสนสามหมื่นสามพันแปดร้อยยี่สิบเก้าบาทเก้าสิบบเจ็ดสตางค์)

๒. รายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง จำนวน ๑๐,๖๕๒,๓๐๘,๒๕๗.๗๐ บาท (หนึ่งหมื่นหกร้อยห้าสิบล้านสามแสนแปดพันสองร้อยห้าสิบบาทเจ็ดสิบบเจ็ดสตางค์) คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๒๒ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๕ และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (ฉบับที่ ๑) (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๕ มีมติรับทราบ และให้สำนักงาน ก.ก.นำเสนอ ก.ก. และรายงาน ก.ก.ทราบต่อไป

มติ ก.ก. รับทราบ



เรื่องที่ ๓ รายงานผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. มาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. มาปรับใช้กับ  
กรุงเทพมหานคร

**สาระสำคัญของเรื่อง**

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๕ “มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมีได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม

ในการนำกฎหมายตามวรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม ให้อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ก.พ. ก.ค.ศ. และ ก.พ.อ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. สำหรับผู้ใช้อำนาจหน้าที่อื่นให้เป็นไปตามที่ ก.ก.กำหนด โดยคำนึงถึงตำแหน่งผู้ใช้อำนาจหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายนั้นด้วย

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ กำหนดให้นำกฎหมายลำดับรองที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เช่น กฎ มติ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ หรือวิธีการที่ออกโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตามกฎหมายดังกล่าว มติคณะกรรมการ ก.พ. มาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครแล้วแต่กรณี ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยอนุโลม เว้นแต่ ก.ก. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๓. สำนักงาน ก.ก. ได้มีคำสั่งที่ ๑๒๙/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และคำสั่งที่ ๑/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๕ แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. มาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณานำหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. มาปรับใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร อย่างเหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพ โดยคณะทำงานมีหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณานำหนังสือเวียนฯ เพื่อมอบหมายให้กองที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการศึกษาปรับปรุง หรือจัดทำหลักเกณฑ์ รวมทั้งนำขออนุมัติต่อ ก.ก. เพื่อนำหนังสือเวียนมาใช้กับกรุงเทพมหานคร อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

(๒) กำกับ ติดตาม การดำเนินการของกองที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับหนังสือเวียนฯ ให้เป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย



๔. คณะทำงานพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. มาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร ได้มีการประชุมจำนวน ๒ ครั้ง เพื่อพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ที่ใช้บังคับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๑ – พ.ศ. ๒๕๕๔ จำนวน ๑๒๘ ฉบับ โดยทำการศึกษาว่าสามารถนำมาใช้กับกรุงเทพมหานครได้หรือไม่ อย่างไร ซึ่งสามารถจำแนกหนังสือเวียนดังกล่าว เป็น ๓ ประเภท คือ

- (๑) หนังสือเวียนที่สามารถนำมาใช้กับกรุงเทพมหานครโดยอนุโลม จำนวน ๒๐ ฉบับ
- (๒) หนังสือเวียนที่สามารถนำมาปรับใช้กับบริบทของกรุงเทพมหานคร จำนวน ๖๓ ฉบับ (ดำเนินการแล้ว จำนวน ๓๖ ฉบับ อยู่ระหว่างดำเนินการ จำนวน ๒๗ ฉบับ)
- (๓) หนังสือเวียนที่พิจารณาแล้วไม่เกี่ยวข้องหรือไม่นำมาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๕ ฉบับ

๕. ปลัดกรุงเทพมหานคร ได้ให้ความเห็นชอบตามหนังสือสำนักงาน ก.ก.ที่ ๐๓๐๔/๑๐๖๓ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๕ ให้สำนักงาน ก.ก. เวียนแจ้งรายละเอียดผลการศึกษาให้กับหน่วยงานกรุงเทพมหานคร ทราบและถือปฏิบัติและรายงาน ก.ก.เพื่อทราบ และสำนักงาน ก.ก.ได้มีหนังสือที่ กท ๐๓๐๔/๑๒๓๔ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๕ เรื่องรายงานผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. มาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร เวียนแจ้งผลการศึกษาแก่หน่วยงานต่าง ๆ แล้ว

**ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.** สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นควรรายงาน ก.ก. เพื่อทราบ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

มติ ก.ก. รับทราบ



เรื่องที่ ๔ รายงานการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก.วิสามันญา

ด้วย ก.ก. มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๓๕ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๓๕ ให้สำนักงาน ก.ก. รายงานการดำเนินการแทน ก.ก.ของ อ.ก.ก.วิสามันญา และหน่วยงานเสนอ ก.ก. เพื่อทราบ

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

๑. อ.ก.ก.วิสามันญาเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๕ มีมติดังนี้

- รายงานการลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ราย นาง ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒  
โรงเรียน สำนักงานเขต

ข้อกล่าวหา ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยในเรื่องลงโทษเด็กชาย นักเรียน  
ชั้นประถมศึกษาปีที่ โรงเรียน สำนักงานเขต เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๔  
โดยใช้ไม้ตีที่ก้นประมาณเจ็ดสิบทีจนเข้าบวมที่แก้มทั้งสองข้าง เป็นเหตุให้ผู้ปกครองของเด็กชาย

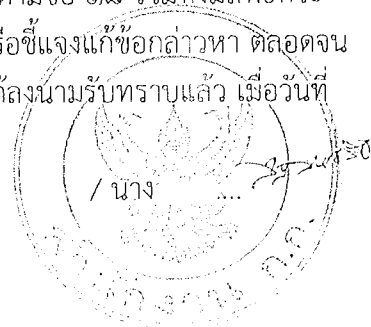
เข้าร้องทุกข์ต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร แจ้งความที่สถานีตำรวจนครบาล และร้องทุกข์  
ต่อมูลนิธิคุ้มครองเด็ก อันเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๕ วรรคแรก มาตรา ๘๖  
วรรคแรก และมาตรา ๘๘ วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
พ.ศ.๒๕๔๗

มูลกรณีเรื่องนี้ปรากฏขึ้นเนื่องจาก ผู้ปกครองของเด็กชาย นักเรียนชั้น  
ประถมศึกษาปีที่ โรงเรียน สำนักงานเขต และเลขามูลนิธิคุ้มครองเด็กเข้า  
ร้องเรียนต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๔ ว่านาง ครูโรงเรียน  
ลงโทษเด็กชาย เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๔ โดยใช้ไม้ตีที่ก้นประมาณเจ็ดสิบที  
จนเข้าบวมที่แก้มทั้งสองข้าง สาเหตุจากไม่ส่งการบ้านสูตรคูณ และข่าวหนังสือพิมพ์ได้ลงข่าวครูตีนักเรียน  
เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๔

ผู้อำนวยการเขต ได้มีคำสั่งสำนักงานเขต ที่ ลงวันที่  
แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง

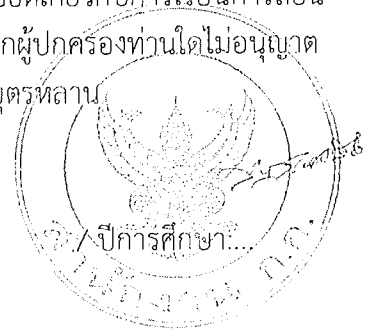
คณะกรรมการสอบสวนฯ ได้มีบันทึกการแจ้งและรับทราบข้อกล่าวหา (สว.๒) ลงวันที่ ๒๓  
กันยายน ๒๕๕๔ ให้นาง ทราบ ว่าเป็นผู้ถูกกล่าวหาในกรณีลงโทษเด็กชาย  
นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ โรงเรียน สำนักงานเขต เมื่อวันที่

โดยใช้ไม้ตีที่ก้นประมาณเจ็ดสิบทีจนเข้าบวมที่แก้มทั้งสองข้าง เป็นเหตุให้ผู้ปกครองของเด็กชาย  
เข้าร้องทุกข์ต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร แจ้งความที่สถานีตำรวจนครบาล และร้องทุกข์  
ต่อมูลนิธิคุ้มครองเด็ก โดยแจ้งให้นาง ทราบ ว่า มีสิทธิและหน้าที่ตามข้อ ๑๘ รวมทั้งมีสิทธิที่จะ  
ได้รับแจ้งสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา และมีสิทธิที่จะให้อัยการหรือชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา ตลอดจน  
อ้างพยานหลักฐานหรือนำพยานหลักฐานมาสู้แก้ข้อกล่าวหาได้ ซึ่งนาง ได้ลงนามรับทราบแล้ว เมื่อวันที่  
๒๓ กันยายน ๒๕๕๔



นาง \_\_\_\_\_ ผู้ถูกกล่าวหา ได้ให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการสอบสวน (สว. ๔) เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๔ ว่าในปีการศึกษา ๒๕๕๔ ในการปฏิบัติงานที่โรงเรียน จะไปถึงโรงเรียนก่อน ๐๗.๐๐ น. ทุกวัน โดยได้รับมอบหมายให้เป็นครูเวรประจำวันในวันอังคารมีหน้าที่ดูแลความเรียบร้อย ความสะอาดบริเวณโรงเรียน พุดให้การอบรมนักเรียนหน้าเสาธง และเวรวันพุธ ปฏิบัติหน้าที่สภกรรมโรงเรียน จำหน่ายอุปกรณ์การเรียน เครื่องเขียน อุปกรณ์ทานอาหาร เวรทั้ง ๒ วัน จะปฏิบัติหน้าที่ในตอนเช้า ช่วงพักกลางวัน และก่อนเข้าเรียนตอนบ่าย ส่วนอีก ๓ วันที่เหลือ วันจันทร์ วันพฤหัสบดี และวันศุกร์ จะดูแลภายในห้องที่รับผิดชอบ คือ ประถมศึกษาปีที่ \_\_\_\_\_ เช่นให้นักเรียนอ่านหนังสือเพื่อทดสอบว่านักเรียนอ่านคล่อง อ่านถูกหลักภาษาไทย ท่องศัพท์ หลังเลิกเรียน จะดูแลนักเรียนที่เป็นเวรทำความสะอาดห้อง และก่อนนักเรียนที่เป็นเวรจะกลับบ้าน จะให้ทุกคนคิดโจทย์เลขการคูณและหารอย่างละ ๑ ข้อ เขียนแสดงวิธีทำบนกระดานหลังจากตรวจสอบแล้ว จะแจ้งให้นักเรียนทราบผลในวันรุ่งขึ้น ในด้านการจัดการเรียนการสอน ได้รับมอบหมายให้สอนวิชาคณิตศาสตร์ ซึ่งในการสอนนั้น ก่อนเรียนในแต่ละชั่วโมง จะให้นักเรียนฝึกคิดเลขเร็ววันละ ๕ ข้อ ข้อ ๑ - ๔ เป็นการบวก ลบ คูณ หาร ส่วนข้อที่ ๕ จะเป็นโจทย์ปัญหา โดยการบอกให้นักเรียนฟังข้อละ ๒ ครั้ง เว้นระยะให้นักเรียนคิด และตอบ นักเรียนคนใดคิดถูก จะมีรางวัลเล็กๆ น้อยๆ ให้เป็นกำลังใจ นักเรียนที่คิดไม่ถูกจะพูดแนะนำให้กำลังใจ ไม่ให้ท้อถอยให้พยายามใหม่ อย่างน้อยให้ตั้งใจแต่ครั้ง ในบางกิจกรรมจะให้นักเรียนสลับเปลี่ยนสมมุติ กันตรวจ กิจกรรมการให้นักเรียนทำการบ้าน คือการให้นักเรียนท่องสูตรคูณ แม่ ๒ - ๙ เป็นข้อตกลงกันว่า นักเรียนต้องท่องให้ได้ เพราะสูตรคูณแม่ ๒ - ๙ นักเรียนฝึกท่องมาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษา ปีที่ ๒ แล้ว ในการสอนแต่ละครั้งจะสุ่มถามสูตรคูณ วันละ ๒ - ๓ คน ส่วนมากนักเรียนตอบไม่ได้ทันที เนื่องจากการท่องสูตรคูณ แม่ ๑๐ - ๒๕ นักเรียนสามารถดูจากปกสมุดที่มีพิมพ์ไว้แล้ว ส่วนแม่ ๒๖ - ๙๙ ซึ่งเรียกว่าเลข ๒ หลักใด ๆ ไม่มีให้ดู จึงให้นักเรียนเปลี่ยนจากท่องเป็นทำให้อู เริ่มจากแม่ ๒๖ ต่อไปเรื่อย ๆ วันละ ๑ แม่ สำหรับวันธรรมดาที่นักเรียนมาเรียน หากเป็นวันหยุดต่อด้วยวันที่ไม่มีเรียนคณิตศาสตร์ อาจให้เพิ่มเป็น ๒ แม่ นี่เป็นข้อตกลงที่ได้ให้ไว้กับนักเรียนในเบื้องต้น ในแต่ละวันเมื่อนักเรียนทำการบ้านครบทุกอย่างแล้ว ให้นักเรียนเขียนวันที่ เดือน พ.ศ. คัดลายมือครั้งละ ๒ บรรทัด โดยให้สลับกันระหว่างชื่อของนักเรียนกับชื่อโรงเรียน จากนั้นเขียนคำว่า คณิตคิดเร็วไว้พร้อมตอบ จุดประสงค์ที่ให้นักเรียนเขียนเตรียมมาจากบ้าน เพื่อจะไม่เป็นการเสียเวลาและที่สำคัญต้องการฝึกลายมือ ฝึกสมาธิ ให้นักเรียนใจเย็น และเขียนสวยระหว่างเรียนนอกจากสอนความรู้ให้นักเรียนแล้ว ยังสอดแทรกภาคคุณธรรม จริยธรรมให้กับนักเรียนได้นำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันด้วย

ในวันที่ ๑ พฤษภาคม ของทุกปี เป็นวันประชุมผู้ปกครองนักเรียน หลังจากฝ่ายบริหารประชุมแล้ว ผู้ปกครองต้องขึ้นไปพบครูประจำชั้นบนห้องเรียน นาง \_\_\_\_\_ จะแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการเรียนการสอน ข้อตกลงในการทำโทษนักเรียนในเรื่องต่าง ๆ ขออนุญาตผู้ปกครองไว้ล่วงหน้า หากผู้ปกครองท่านใดไม่อนุญาตให้ทำโทษขอให้บอกเป็นการส่วนตัว และไม่มีผู้ปกครองคนใดมาแจ้งไม่ให้ลงโทษบุตรหลาน





ปีการศึกษา ๒๕๕๔ ได้รับมอบหมายให้สอนคณิตศาสตร์ชั้นประถมศึกษาปีที่ และในการสอนตลอดภาคเรียนที่ ๑ ที่ผ่านมา มักพบนักเรียนทำผิดข้อตกลงเกือบทุกวัน ทั้ง ๒ ห้อง เช่นไม่นำหนังสือมาเรียน ไม่นำสมุดมา ไม่ทำการบ้าน บางคนทำการบ้านไม่ครบตามข้อตกลง พฤติกรรมเช่นนี้มีทุกวัน ช่วงเปิดเทอมใหม่ ๆ (สองเดือนแรก) จะให้โอกาสนักเรียนได้ปรับปรุงตนเอง และตกลงกับนักเรียนว่าหลังจากนี้แล้วจะเริ่มทำโทษนักเรียนที่มีพฤติกรรมข้างต้น ระยะเวลาดูเหมือนจะดี นักเรียนทำตามข้อตกลง วันเวลาผ่านไปนักเรียนเริ่มมีพฤติกรรมเดิมๆ คราวนี้จึงเริ่มทำโทษโดยการให้นักเรียนทำโทษตนเอง เช่น กราบพื้น ใช้มือเชกผนังห้องเรียน ลูก - นั่ง นาน ๆ ครั้ง จะทำโทษด้วยตัวเอง โดยใช้ไม้ตีที่ฝ่ามือ ครั้งละ ๑ - ๒ ที เพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างกับนักเรียนคนอื่น เหตุการณ์ดำเนินไปเช่นนี้ตลอด ไม่มีเหตุการณ์ร้ายแรง ไม่มีผู้ปกครองท่านใดมาพบเรื่องการทำโทษนักเรียน นักเรียนบางคนถูกทำโทษแล้วปรับตัวดีขึ้น ในช่วงเรียนคณิตศาสตร์เรื่องการหารด้วยเลข ๒ หลัก ตั้งแต่หารด้วย ๒๖ - ๙๙ ไม่มีสูตรคูณคูณ จะให้นักเรียนทำสูตรคูณตามจำนวนหารวันละ ๑ แม่ เริ่มแม่ ๒๖ ในแต่ละวันจะมีนักเรียนไม่ทำการบ้านสูตรคูณวันละ ๓ - ๔ คน เป็นอย่างน้อย และ ๖ - ๗ คนเป็นอย่างมาก เมื่อถามถึงเหตุผล นักเรียนจะตอบว่าลืมทำ ลืมนำสมุดมา ลืมนำสมุดกลับบ้าน นาง ก็ทำโทษเหมือนที่เคยกล่าวมาแล้ว ครั้งละ ๑๐ - ๒๐ ที ไม่เฉพาะเจาะจงจำนวนไม่ได้คาดหวังว่าจะครบตามจำนวนที่ระบุ จนการบ้านล่วงเลยมาถึงแม่ ๓๙ และ ๔๐ สำหรับชั้นประถมศึกษาปีที่ มีครูประจำชั้นคือ นาง เรียนคณิตศาสตร์ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๔ เป็นวันสุดท้าย ของสัปดาห์ วันศุกร์ที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๔ ไม่ได้เรียนคณิตศาสตร์วันเสาร์ที่ ๑๗ และวันอาทิตย์ที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๔ เป็นวันหยุด ขณะที่นักเรียนจดการบ้านจะปรารภกับนักเรียนว่า “จะทำอย่างไรดีนะกับพวกไม่ทำการบ้านสูตรคูณ” สุดท้ายจึงบอกเด็กว่า “ไม่ได้เรียนคณิตศาสตร์ตั้ง ๓ วันมีเวลาทำสูตรคูณแน่นอน ฉะนั้น ถึงวันจันทร์ (๑๙ กันยายน ๒๕๕๔) ถ้าใครไม่ทำมา ครูจะตีตามแม่สูตรคูณเลยละ” ใจจริงแล้วพูดเพื่อชู้เท่านั้นเอง หวังว่าเด็กๆ จะกลัวเพราะสูตรคูณ ๒ แม่ รวมกันถ้าตีจริง ๆ ก็ ๗๙ ที เมื่อเปิดเรียนมาวันจันทร์ที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๔ เวลา ๑๒.๓๐ - ๑๓.๓๐ น. ซึ่งเป็นชั่วโมงเรียนคณิตศาสตร์พบว่านักเรียนไม่ทำการบ้านตามข้อตกลงอีกเช่นเคย รายการการบ้านของวันพฤหัสบดีที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๔ มีดังนี้

๑. ทำสูตรคูณแม่ ๓๙, ๔๐

ทำสูตรคูณ	แม่ ๓๙	แม่ ๔๐
๑	เป็น ๓๙	เป็น ๔๐
๒	เป็น ๗๘	เป็น ๘๐
๓	เป็น ๑๑๗	เป็น ๑๒๐

๒. เลขเล่มม้วนหน้า ๑๖๐

๓. เลขชมพูหน้า ๑๑๘ ทุกข้อ

๔. ช่วยงานบ้าน

๕. อ่านหนังสือ

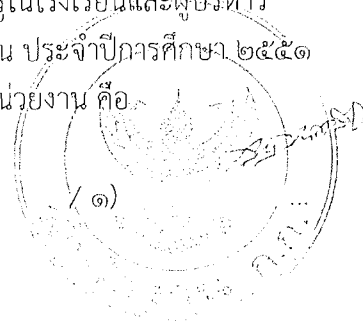


นักเรียนไม่ทำตามข้อตกลงที่ว่าคือ บางคนทำแต่สูตรคูณ บางคนทำแต่เลขชมพูกับสูตรคูณ บางคนทำเลขเล่มม่วงกับสูตรคูณ นักเรียนที่ไม่ทำตามข้อตกลงเมื่อวันจันทร์ที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๔ มีประมาณ ๔ - ๕ คน จึงได้เริ่มทำโทษเรื่องสูตรคูณก่อนคนละ ๗๙ ที ตามที่พูดไว้ เพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างกับคนอื่น ๆ วิธีการตีคือใช้ไม้แบนๆ ความกว้างประมาณ ๒ นิ้ว ความยาวประมาณ ๑ ๑/๒ ฟุต (ไม้ฉำฉา) ตีที่ก้น ตีไปบนไป สอนไป อบรมไป แรก ๆ ตีแบบเคาะ เหมือนแม่ค้าขายทุเรียนเคาะทุเรียน สลับกันเบาบ้างแรงบ้าง ตีคนแรกซึ่งจำไม่ได้ว่า เด็กชื่ออะไร ตีจนครบ โดยนักเรียนช่วยนับ เสร็จแล้วก็ตีคนที่ ๒ ต่อไปคือ เด็กชาย ไม่แน่ใจว่า ตีครบหรือไม่ จำไม่ได้ นักเรียนช่วยกันนับโดยตอนที่ตีนั้น เด็กชาย ไม่ได้โต้แย้งแต่อย่างใด ในขณะที่กำลัง ทำโทษเด็กชาย นั้น นาง รู้สึกเจ็บมือบริเวณข้อนิ้วชี้ เนื่องจากแพ้ยาขัดท้องน้ำ อยู่ก่อนแล้ว จึงหยุด ตี เด็กนักเรียนที่เหลือจึงทำโทษตัวเองต่อ รุ่งขึ้นเช้าวันอังคารที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๔ เวลาประมาณ ๐๘.๐๐ น. ได้มีผู้ปกครองของเด็กชาย มาพบผู้อำนวยการโรงเรียนแจ้งว่า นาง ทำโทษนักเรียนรุนแรงจนเกิด รอยขีด บวมที่แก้มกันทั้ง ๒ ข้าง เมื่อนาง เห็นภาพถ่ายที่ผู้ปกครองนำมา เห็นกันมีลักษณะช้ำบวม รู้สึกตกใจ ไม่คิดว่าการทำโทษของตนเองจะทำให้นักเรียนบาดเจ็บขนาดนั้น รู้สึกผิด และเสียใจกับสิ่งที่เกิดขึ้น จึงไหว้ ขอโทษผู้ปกครองและกล่าวคำขอโทษเด็กชาย ว่า “ครูขอโทษนะ ครูไม่มีเจตนา ที่จะทำให้หนู บาดเจ็บขนาดนี้” ทางฝ่ายผู้ปกครองของเด็กชาย ไม่พอใจและดูท่าทางโมโหมาก นาง พยายามพูด และยอมรับผิดในครั้งนี และขอโอกาสจากผู้ปกครอง ให้สัญญาว่าจะไม่ทำโทษเช่นนี้อีก เหตุการณ์เช่นนี้จะไม่ เกิดขึ้นอีก ขอโอกาสสักครั้ง ท่านผู้อำนวยการโรงเรียนก็ช่วยพูด เพื่อให้ผู้ปกครองคลายอารมณ์โมโห จากนั้น ผู้ปกครอง ก็กลับออกไปจากโรงเรียน เวลาประมาณ ๑๐.๐๐ น. เมื่อถึงช่วงบ่าย ๆ ทางกรุงเทพมหานครแจ้งให้ โรงเรียนทราบว่ามีผู้ปกครองไปร้องเรียนที่ห้องผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และมีการลงข่าวทั้งทางทีวีและ หนังสือพิมพ์ในวันรุ่งขึ้น ผู้อำนวยการโรงเรียนได้รายงานเหตุการณ์ให้ผู้บัญชาการเขต ทราบพร้อมส่งตัวไป ช่วยราชการที่สำนักงานเขต ตั้งแต่วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๔ ซึ่งหลังจากนั้น นาง ไม่ทราบว่า เด็กชาย มาเรียนหรือไม่ หรือมีอาการเจ็บป่วยอย่างใดหรือไม่

สำหรับเด็กชาย เป็นเด็กนักเรียนที่มีสติปัญญาปกติ ค่อนข้างขี้ สนใจการเรียนเป็นบางครั้ง ไม่ค่อยส่งการบ้าน งานในช่วงที่มอบหมายให้มักไม่เสร็จ ทำงานไม่ครบตามที่ได้รับมอบหมาย ไม่ค่อยส่งงาน ตามที่กำหนด

นาง ลงโทษนักเรียนดังกล่าวข้างต้น ไม่มีเจตนาที่จะทำให้เด็กได้รับบาดเจ็บ ไม่มีเจตนา ลงโทษรุนแรงแบบกลั่นแกล้งหรือด้วยความโกรธ หรือโมโห หรือความพยายามแต่อย่างใด การลงโทษมีเจตนา ที่จะแก้ไขนิสัยและปรับเปลี่ยนความประพฤติของเด็กนักเรียนให้รู้สึกในความผิดและรู้สึกในความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ นาง ไม่รู้สึกซึ่งเกี่ยวกับระเบียบการลงโทษนักเรียน ทราบแต่เพียงว่าระเบียบการลงโทษนักเรียน กำหนดว่าห้ามตีเด็กนักเรียน

นาง ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่โรงเรียน มาด้วยดีตลอดอย่าง สม่ำเสมอ นับตั้งแต่มาดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนนี้ จะได้รับการคัดเลือกจากเพื่อนครูในโรงเรียนและผู้บริหาร โรงเรียนให้เข้ารับเกียรติบัตรจากสำนักงานเขต ให้เป็นครูปฏิบัติการสอนดีเด่น ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๑ นอกจากงานในหน้าที่ที่โรงเรียนแล้ว ยังได้เข้าร่วมงานกับหน่วยงานภายนอก ๒ หน่วยงาน คือ



๑) วัด โดยนำนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมอบรมคุณธรรมทูตปีการศึกษา ๒๕๕๑, ๒๕๕๓ เป็นกรรมการห้องสอบในการสอบธรรมสนามหลวง นำนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรม ที่ทาง วัดจัดร่วมกับกรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม คือโครงการลานบุญ ลานปัญญา “ต้นกล้าแห่งความดี” ปี ๒๕๕๔ และกิจกรรมอื่น ๆ ของทางวัด

๒) ชมรมพุทธศาสตร์สากล ในอุปถัมภ์

ได้จัดกิจกรรมโครงการตอบปัญหาธรรม “ทางก้าวหน้า” โดยเริ่มเข้าร่วมตั้งแต่การดำเนินงานของ ชมรมฯ จนถึงปัจจุบัน รางวัลผลตอบแทนทุกครั้งที่ทำเนิงานมา สำหรับนักเรียนผู้ที่สอบผ่านและครูผู้ดำเนิน โครงการคือเกียรติบัตร อีกกิจกรรมหนึ่งคือโครงการฟื้นฟูศีลธรรมโลก (เด็กดี V-Star) ได้นำนักเรียนเข้าร่วม กิจกรรม ๒ ครั้ง นำนักเรียนไปรับการทดสอบมาตรฐานศีลธรรมทั้งทางภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ณ ห้อง

ประกาศผลการประเมินนักเรียนโรงเรียน ได้รับผล

การประเมินในระดับ Dimon Star (รางวัลมี ๓ ระดับ Dimon Star, Gold Star และ V-Star) เด็กนักเรียน ได้รับรางวัลเป็นเหรียญเข็มกลัดติดอกเสื้อพร้อมใบเกียรติบัตร สร้างความภาคภูมิใจให้กับนักเรียนทุกคนที่เข้า ร่วมโครงการ ในส่วนของครูผู้ดำเนินการได้รับเหรียญรางวัลและเกียรติบัตรซึ่งออกแบบโดยพระราชกานาวิสุทธิ์

คณะกรรมการสอบสวนได้รวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหาแล้วเสร็จ จึงได้มี บันทึกรการแจ้งและรับทราบข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา (สว.๓) ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๔ ใ้นาง ทราบข้อกล่าวหา ดังนี้

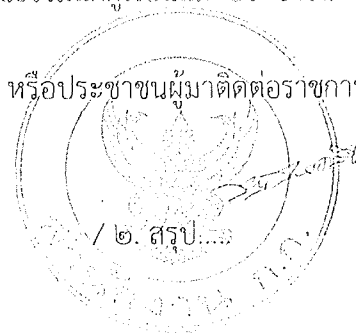
๑. ข้อกล่าวหา การลงโทษนักเรียนไม่เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการ ลงโทษนักเรียนและนักศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๘ ซึ่งเป็นความผิดวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

ตามมาตรา ๘๕ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็น ไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานทางการศึกษา มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบาย ของรัฐบาลโดยถือประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน และมีให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาล ประมาทเลินเล่อหรือขาดการเอาใจใส่ ระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิด วินัยอย่างร้ายแรง

ตามมาตรา ๘๘ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียนและระหว่าง ข้าราชการด้วยกันหรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เรียนและประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

การกลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้เรียน หรือประชาชนผู้มาติดต่อราชการ อย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง



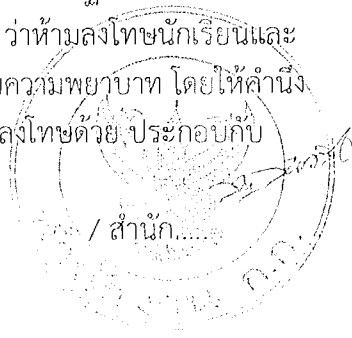
๒. สรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา

- บันทึกรายงานของผู้อำนวยการโรงเรียน
- หนังสือพิมพ์
- สำเนารายงานประจำวันรับแจ้งเป็นหลักฐานของสถานีตำรวจนครบาล
- หนังสือสั่งการของสำนักการศึกษาที่ กท , ลงวันที่

เรื่องการลงโทษนักเรียน

ความเห็นคณะกรรมการสอบสวน ได้ให้โอกาสนาง ยืนคำชี้แจง ให้ถ้อยคำ หรือนำสืบ แก่ข้อกล่าวหาแล้ว แต่นาง มิได้ให้ถ้อยคำเพิ่มเติมแต่อย่างใด จึงได้สอบปากคำพยานเพิ่มเติม (ตามบันทึก การสอบสวนที่แนบ) รวมถึงพิจารณาจากรายงานการแจ้งความที่สถานีตำรวจนครบาล และรายงาน การดูแลนักเรียนที่ถูกลงโทษของแพทย์และพยาบาลจากศูนย์บริการสาธารณสุข แล้วเห็นว่า ในวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๔ ระหว่างเวลา ๑๒.๓๐ - ๑๓.๓๐ น. ในห้องเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ เด็กชาย ถูกนาง ครูสอนวิชาคณิตศาสตร์ลงโทษโดยการตี จำนวน ๗๙ ครั้ง สาเหตุจากการไม่ส่งการบ้านเขียนสูตรคูณแม่ ๓๙ และแม่ ๔๐ รวมกัน ๒ แม่ เนื่องจากเป็นข้อตกลงระหว่างครู กับนักเรียนว่า ถ้าไม่ส่งการบ้านเขียนสูตรคูณจะถูกลงโทษตามจำนวนแม่สูตรคูณ การตีใช้ไม้แบน ๆ ความกว้าง ประมาณ ๒ นิ้ว ยาวประมาณ ๑ ½ ฟุต พันด้วยสก็อตเทป ตีเบาบ้าง แรงบ้างสลับกัน ตีไป บ่นไป อบรมสั่งสอน ไปด้วย โดยนักเรียนในห้องช่วยกันนับจำนวนครั้งที่ตี ตีครบจำนวน ๗๙ ครั้ง ทำให้ก้นของเด็กชาย มีรอย ข้ำแดงที่แก้มก้นทั้งสองข้าง มีเลือดคั่งที่แก้มก้นด้านขวา หลังจากถูกตี ๒ - ๓ วัน ร่องรอยที่ถูกตีจึงจางหาย และ สามารถไปโรงเรียนได้ตามปกติ เด็กชาย เป็นเด็กที่มีสติปัญญาปกติ แต่ค่อนข้างเจี๊ยบเฉย คือเจี๊ยบ มาเรียนแต่ไม่ค่อยทำงานส่งครู ทำงานไม่แล้วเสร็จ ไม่ค่อยส่งการบ้าน ส่วนนาง เป็นครูที่มีความตั้งใจ ในการสอน เป็นคนตรง มีความประสงค์ที่จะให้นักเรียนมีพฤติกรรมและการเรียนดีขึ้น ตั้งความหวังกับนักเรียนสูง จึงมีการวางกฎเกณฑ์ในการเรียน โดยหากนักเรียนไม่ทำการบ้าน จะมีวิธีการลงโทษโดยการตีด้วยตัวเองบ้าง ให้เด็กนักเรียนลงโทษตัวเองโดยการลุก - นั่ง หรือใช้มือเขกผนังห้องเรียนบ้าง เพื่อไม่ให้เป็นเยี่ยงอย่างกับนักเรียน คนอื่น และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียน นอกจากนี้นาง ยังเป็นครูที่นำนักเรียนทำกิจกรรมด้านการ ส่งเสริมพุทธศาสนา จนได้รับรางวัลและเกียรติบัตรทั้งครูและนักเรียน

คณะกรรมการสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า การลงโทษโดยการตีด้วยไม้ จำนวน ๗๙ ครั้ง สาเหตุเนื่องจากการไม่ทำการบ้านเขียนสูตรคูณแม่ ๓๙ และแม่ ๔๐ ทำให้แก้มก้นทั้งสองข้างเป็นรอยข้ำ และมี เลือดคั่งที่แก้มก้นด้านขวา เป็นการลงโทษนักเรียนที่รุนแรงเกินกว่าเหตุ แม้จะอ้างว่าเป็นการลงโทษตามที่ได้ ตกลงกันไว้ หรือเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือเพื่อไม่ให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่นักเรียนคนอื่นก็ตาม แต่การลงโทษ ของนาง: มิได้คำนึงถึงวุฒิภาวะของเด็กนักเรียนที่มีอายุประมาณ ๑๐ ปี และนักเรียนไม่ได้กระทำความผิด ร้ายแรงจนต้องได้รับโทษโดยการตีถึง ๗๙ ครั้ง การกระทำของนาง จึงเป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการลงโทษนักเรียนและนักศึกษา พ.ศ.๒๕๕๘ ข้อ ๖ ว่าห้ามลงโทษนักเรียนและ นักศึกษาด้วยวิธีรุนแรง หรือแบบกลั่นแกล้ง หรือลงโทษด้วยความโกรธ หรือด้วยความพยาบาท โดยให้นางถึงอายุของนักเรียนและนักศึกษา และความร้ายแรงของพฤติกรรมประกอบกรลงโทษด้วย ประกอบกับ



สำนักงานการศึกษาได้มีหนังสือเวียนแจ้งเรื่องการลงโทษนักเรียนให้ข้าราชการครูถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการลงโทษนักเรียนและนักศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๘ อย่างเคร่งครัดถือได้ว่าเป็นการกระทำความผิดวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗

มาตรา ๘๕ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาลโดยถือประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน และไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาล ประมาทเลินเล่อหรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๘๖ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยงแต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือภายในเจ็ดวัน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้และเมื่อเสนอความเห็นแล้วถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันเป็นหนังสือให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๘๘ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียนและระหว่างข้าราชการด้วยกันหรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เรียนและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

การกลั่นแกล้ง ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้เรียน หรือประชาชนผู้มาติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

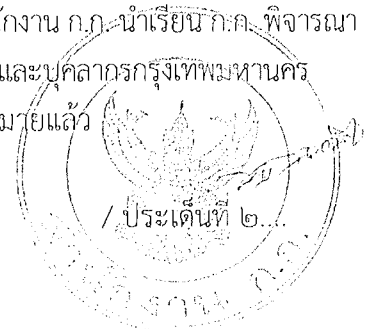
แต่การที่นาง ลงโทษเด็กชาย นั้นไม่ได้มีเจตนาทำให้ได้รับบาดเจ็บอย่างรุนแรง ไม่ได้เกิดจากโทสะหรือความโกรธ ซึ่งเห็นได้จากรอยขีดที่ถูกตีหายไปในเวลา ๒ - ๓ วัน และเด็กสามารถไปเรียนหนังสือได้ตามปกติมิได้บาดเจ็บสาหัสแต่อย่างใด การลงโทษดังกล่าวเพื่อต้องการให้เด็กชาย มีความขยัน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และปรับพฤติกรรมการเรียนให้ดีขึ้น และเมื่อรู้ถึงผลการลงโทษว่าทำให้เด็กชาย ได้รับบาดเจ็บ นาง ได้รู้สึกสำนึกผิดและยอมรับผิดในการกระทำของตน ได้ขอโทษเด็กชาย และผู้ปกครอง นอกจากนาง จะสอนในวิชาคณิตศาสตร์แล้วยังสอดแทรกเรื่องการดำรงชีวิตประจำวัน คุณธรรม จริยธรรม และได้นำนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมด้านการส่งเสริมพระพุทธศาสนา จนได้รับรางวัลและเกียรติบัตร อันแสดงให้เห็นถึงจิตวิญญาณของความเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ตามระเบียบครูสภา



ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๑๖ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า และข้อ ๑๗ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงาม แก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ อีกทั้งนาง ไม่เคย ถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน คณะกรรมการสอบสวนจึงเห็นว่านาง กระทำความผิดวินัยไม่ถึงขั้นร้ายแรง คงเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ตามมาตรา ๘๕ วรรคแรก มาตรา ๘๖ วรรคแรก และมาตรา ๘๘ วรรคแรก แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ เห็นควรลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน (เทียบเคียงกับคำสั่งกรุงเทพมหานครที่ ๑๘๘๑/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ และหนังสือสำนักงานการศึกษาที่ กท ๐๘๐๒/๒๖๕๗ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ ที่ลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน และลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน ตามลำดับ)

ผู้อำนวยการเขต พิจารณาแล้วเห็นชอบให้ลงโทษนาง ตามความเห็นของ คณะกรรมการสอบสวน จึงมีคำสั่งสำนักงานเขต ที่ ลงวันที่ ลงโทษนาง โดยการตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน

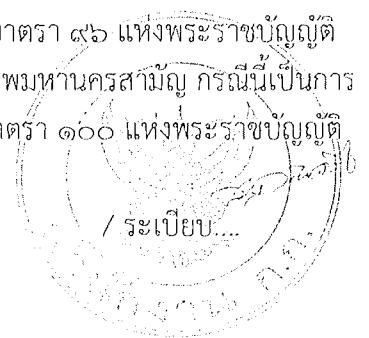
ความเห็นและข้อสรุปของสำนักงาน ก.ก. ตรวจสอบแล้วมีประเด็นวินิจฉัย ๒ ประเด็น ดังนี้ ประเด็นที่ ๑ การดำเนินการทางวินัยถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย หรือไม่ พิจารณาแล้วเห็นว่ากรณีนี้นาง ลงโทษเด็กชาย ด้วยการตีที่ก้นจนบวมช้ำ เป็นเหตุให้ผู้ปกครองของเด็กชาย แจ้งความที่สถานีตำรวจนครบาล และร่วมกับเลขานุการนิธิ คும்ครองเด็กเข้าร้องเรียนต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครนั้น สำนักงานเขต ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง โดยคณะกรรมการสอบสวนได้แจ้งและอธิบายข้อกล่าวหา (สว.๒) ให้นาง ทราบ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๔ เพื่อให้นาง มีโอกาสให้ถ้อยคำ ได้แย้งแสดงพยานหลักฐานในการแก้ข้อกล่าวหา ซึ่งนาง ได้ให้ปากคำพร้อมกับแนบเอกสารประกอบการพิจารณาแก่คณะกรรมการสอบสวน เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๔ จากนั้นคณะกรรมการสอบสวนได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุน ข้อกล่าวหา (สว.๓) ให้นาง ทราบ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๔ โดยนาง ได้ลงชื่อรับทราบ คณะกรรมการสอบสวนพิจารณาจากพยานบุคคลและพยานเอกสารทั้งหมดแล้ว มีความเห็นว่าพฤติการณ์ ของนาง ไม่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ตามมาตรา ๘๕ วรรคแรก มาตรา ๘๖ วรรคแรก และมาตรา ๘๘ วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ เห็นควรลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน และผู้อำนวยการเขต พิจารณา แล้วเห็นชอบให้ลงโทษ ตามความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน ซึ่งอำนาจในการลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน เป็นของผู้อำนวยการเขตตามกฎหมาย ก.ก. ว่าด้วย การลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลด ขั้นเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๓ จึงได้มีหนังสือให้สำนักงาน ก.ก. นำเรียน ก.ค. พิจารณา ตามมาตรา ๕๙ วรรคห้า แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ถือว่าได้ดำเนินการทางวินัยถูกต้องครบถ้วนตามขั้นตอนของกฎหมายแล้ว



ประเด็นที่ ๒ ได้มีการกระทำผิดและระดับโทษเหมาะสมหรือไม่ เพียงใด

พิจารณาแล้วเห็นว่านาง ยอมรับว่าได้ลงโทษเด็กชาย ด้วยการตีที่ก้นแต่ไม่คิดว่า จะบวมซ้ำที่แก้มกันทั้งสองข้าง แม้ข้อเท็จจริงจะปรากฏว่าหลังจากที่เด็กชาย ถูกตีประมาณ ๒ - ๓ วัน ร่องรอยที่ถูกตีได้จางหายไป และสามารถกลับมาเรียนได้ตามปกติก็ตาม แต่การลงโทษด้วยการตีด้วยไม้แบบๆ ความกว้างประมาณ ๒ นิ้ว ยาวประมาณ ๑ ๑/๒ ฟุต พันด้วยสีก๊อตเทป ตีซ้ำไปหลายๆ ครั้ง ย่อมคาดหมาย ได้ว่าอาจทำให้ผู้ที่ถูกตีได้รับบาดเจ็บไม่มากนักน้อย และเมื่อพิจารณาจากอายุของเด็กชาย ซึ่งมีอายุ ประมาณ ๑๐ ปี และความร้ายแรงของการกระทำผิดแล้ว เห็นว่าการลงโทษดังกล่าวถือได้ว่าเป็นการ ลงโทษที่รุนแรงเกินความจำเป็นเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนให้ดีขึ้น หรือไม่ให้เป็นเยี่ยงอย่างกับนักเรียน คนอื่น ตามที่นาง กล่าวอ้าง นอกจากนี้ยังเป็น การไม่ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย การลงโทษนักเรียนและนักศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๘ ที่ห้ามลงโทษนักเรียนด้วยวิธีรุนแรง โดยให้คำนึงถึงอายุของ นักเรียนและความร้ายแรงของพฤติกรรมประกอบการลงโทษด้วย ประกอบกับ สำนักการศึกษาได้มีหนังสือ เวียนแจ้งให้ข้าราชการครูถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการลงโทษนักเรียนและนักศึกษา พ.ศ.๒๕๔๘ อย่างเคร่งครัด ตามหนังสือสำนักการศึกษา ที่ กท ๐๘๐๒/๑๓๖๒๒ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๐ และผู้บริหารโรงเรียนได้เคยแจ้งเตือนในที่ประชุมครูให้ระมัดระวังในเรื่องของการลงโทษนักเรียนแล้ว พฤติกรรม ของนาง จึงเป็นการกระทำผิดวินัย กรณีไม่ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทาง ราชการและหน่วยงานการศึกษา ตามมาตรา ๘๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แต่เนื่องจากนาง ได้แสดงความสำนึกในความผิดที่ได้กระทำลงไป โดยการขอโทษเด็กชาย และผู้ปกครอง ประกอบกับพฤติกรรมในการสอนของนาง แสดงให้เห็นว่า มีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทำให้นักเรียนมีพัฒนาการไปในทางที่ดี และมีความคาดหวังในตัวนักเรียนสูง ไม่มีเจตนา ที่จะทำร้ายนักเรียน นอกจากนี้นาง ยังเป็นผู้นำนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมด้านการส่งเสริมพระพุทธศาสนา จนได้รับรางวัลต่าง ๆ หลายครั้ง และเคยได้รับการคัดเลือกเป็นครูปฏิบัติการสอนดีเด่นของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขต ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๑ และไม่เคยกระทำผิดวินัยมาก่อน ประกอบกับ กรณีกระทำผิด ทำนองเดียวกันนี้ ก.ก. เคยมีมติรับทราบการลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน รายละเอียดปรากฏ ตามการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๒ ดังนั้น ตามที่ผู้อำนวยการเขต มีคำสั่ง สำนักงานเขต ที่ ลงโทษนาง โดยการ ตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน จึงเหมาะสมแล้ว เห็นควรรับทราบได้

อนึ่ง คำสั่งลงโทษตัดเงินเดือนนาง ตามคำสั่งสำนักงานเขต ที่ ลงวันที่ มีการอ้างบทบัญญัติของกฎหมายในการลงโทษโดยอ้างทั้งมาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๑๐๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งไม่ถูกต้อง เนื่องจากมาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ใช้ในกรณีการลงโทษข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กรณีนี้เป็นการ ลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จึงต้องอ้างมาตรา ๑๐๐ แห่งพระราชบัญญัติ



ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ไม่ต้องอ้างมาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ แต่อย่างใด และการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ มาตรา ๖๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้อื่นอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง เห็นควรให้สำนักงานเขต แก้อิทธิพลคำสั่งให้ถูกต้องต่อไป

ประเด็นในการพิจารณาของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นว่า การลงโทษด้วยการตัดด้วยไม้แบน ๆ ความกว้างประมาณ ๒ นิ้ว ยาวประมาณ ๑.๕ ฟุต พันด้วยสก็อตเทปติดยาไปหลาย ๆ ครั้งย่อมคาดหมายได้ว่าผู้ที่ถูกตัดอาจได้รับบาดเจ็บไม่มากนักน้อย ซึ่งกรณีการลงโทษนักเรียนและนักศึกษา ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการลงโทษนักเรียนและนักศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๘ ได้ห้ามลงโทษนักเรียนด้วยวิธีรุนแรง และให้คำนึงถึงอายุของนักเรียนและความร้ายแรงของพฤติกรรมประกอบการลงโทษด้วย ดังนั้นเมื่อพิจารณาอายุของเด็กชาย ที่มีอายุประมาณ ๑๐ ปี ถือได้ว่าเป็นการลงโทษที่รุนแรงเกินความจำเป็นแม้จะมีวัตถุประสงค์เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนให้ดีขึ้น หรือไม่ให้เป็นเยี่ยงอย่างกับนักเรียนคนอื่นพฤติกรรมของนาง จึงเป็นการกระทำผิดวินัยกรณีไม่ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไป ตามกฎหมายระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษาตามมาตรา ๘๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๔๗ แต่เนื่องจากนาง มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ต้องการทำให้นักเรียนมีพัฒนาการไปในทางที่ดี ไม่มีเจตนาที่จะทำร้ายนักเรียน อีกทั้งในปีการศึกษา ๒๕๕๑ ได้รับการคัดเลือกให้เป็นครูปฏิบัติการสอนดีเด่นของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต และไม่เคยกระทำความผิดวินัยมาก่อน ดังนั้น ตามที่ผู้อำนวยการเขต มีคำสั่งที่ ลงวันที่ ลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน นาง จึงเหมาะสมแล้ว

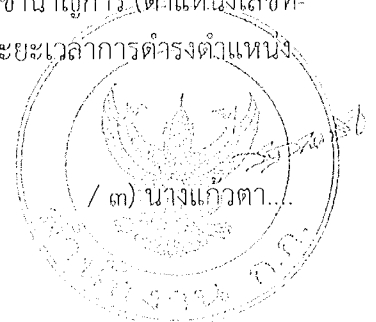
มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ รับทราบการลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน นาง และให้นำเรียน ก.ก. เพื่อทราบ

๒. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๕๕ และครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๕ มีมติ ดังนี้

๒.๑ การพิจารณาลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อขอย้ายเปลี่ยนสายงานไปดำรงตำแหน่งในสายงานนิติการ จำนวน ๔ ราย ดังนี้

๑) นางสาวจงกล เจริญสุข ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่- ขวน.๒๒) ฝ่ายทะเบียน สำนักงานเขตวัฒนา โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานปฏิบัติการปกครองเกี่ยวข้องกับสายงานนิติการเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) นายภัทรารุช อุคมนกุล ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่- กกจ. ๓๘) ฝ่ายวินัย กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานวินัย เกี่ยวข้องกับสายงานนิติการเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี





๓) นางแก้วตา วรรณแดง ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กจ. ๘๖) ฝ่ายวินัย กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ในสายงานวินัย เกี่ยวข้องกับสายงานนิติการเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๔) นายสามารถ อากาศวิชัย ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กจ.๑๔๐) ฝ่ายวินัย กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ในสายงานวินัย เกี่ยวข้องกับสายงานนิติการเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒.๒ การพิจารณานับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกัน ฯ  
เพื่อประเมินบุคคลและผลงานทางวิชาการ จำนวน ๑๗ ราย

๒.๒.๑ สายงานจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑๕ ราย ดังนี้

๑) นายสุพจน์ กุหลาบเหลือง ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ตำแหน่ง เลขที่ ขปร. ๗๗) หัวหน้าฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตบางรัก ขอประเมินเป็น ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานรักษาความสะอาด เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกับสายงานจัดการงานทั่วไป เป็นเวลา ๗ ปี ๖ เดือน ๗ วัน

๒) นางพัชรภรณ์ เกตุอร่าม ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ตำแหน่ง เลขที่ ขบช. ๘๑) หัวหน้าฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตบางซื่อ ขอประเมินเป็นตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานรักษาความสะอาด เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกับสายงานจัดการงานทั่วไป เป็นเวลา ๕ ปี ๒ เดือน ๒๒ วัน

๓) นางพนัสดา ทองฝาก ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กจข. ๓๗) กลุ่มงานจัดการมูลฝอย กองจัดการขยะ ของเสียอันตรายและสิ่งปฏิกูล สำนักสิ่งแวดล้อม ขอประเมิน เป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานรักษาความสะอาด เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกับสายงานจัดการงานทั่วไป เป็นเวลา ๑ ปี ๔ เดือน ๑๒ วัน

๔) นางสุกัญญา น้อยเกษม ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ตำแหน่ง เลขที่ ขจ. ๘๐) หัวหน้าฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตจตุจักร ขอประเมินเป็น ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานรักษาความสะอาด เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกับสายงานจัดการงานทั่วไป เป็นเวลา ๗ ปี ๓ เดือน ๑๓ วัน

๕) นางจรรย์พัชร โสภณพนศักดิ์ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ขคล. ๘๒) หัวหน้าฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตคลองเตย ขอประเมินเป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงาน รักษาความสะอาดเกี่ยวข้องกับสายงานจัดการงานทั่วไป เป็นเวลา ๑๓ ปี ๘ เดือน ๒๕ วัน

๖) นางนัยนา ละเอียดดี ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ขว. ๗๘) หัวหน้าฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตวัฒนา ขอประเมินเป็นตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานรักษาความสะอาด เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกับสายงานจัดการงานทั่วไป เป็นเวลา ๙ ปี ๘ เดือน ๒ วัน



๓) นางธวัลรัตน์ รัตนเสถียร ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ขบพ.๓๘) หัวหน้าฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตบางพลัด ขอประเมินเป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานรักษาความสะอาดเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกับสายงานจัดการงานทั่วไป เป็นเวลา ๘ ปี ๔ เดือน ๑๖ วัน

๔) นางธนกร ศิลมัย ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ขคว. ๓๔) หัวหน้าฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตคลองสามวา ขอประเมินเป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานรักษาความสะอาดเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกับสายงานจัดการงานทั่วไป เป็นเวลา ๗ ปี ๗ เดือน ๒๓ วัน

๕) นางสาวแดงอ่อน แจ่มจำรัส ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ขบน. ๘๔) หัวหน้าฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตบางกอกน้อย ขอประเมินเป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานรักษาความสะอาดและสายงานวิชาการสิ่งแวดล้อม เกี่ยวข้องกับสายงานจัดการงานทั่วไป เป็นเวลา ๗ ปี ๗ เดือน ๘ วัน

๑๐) นางสาวประไพรัตน์ พิณจินดาทรัพย์ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ขรณ.๓๙) หัวหน้าฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ ขอประเมินเป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานรักษาความสะอาดเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกับสายงานจัดการงานทั่วไป เป็นเวลา ๗ ปี ๖ เดือน ๑๙ วัน

๑๑) นางมาลิน รวิวัฒนวงศ์ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ขบบ.๓๗) หัวหน้าฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตบางบอน ขอประเมินเป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานรักษาความสะอาด เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกับสายงานจัดการงานทั่วไป เป็นเวลา ๘ ปี ๗ เดือน ๑๓ วัน

๑๒) นายวุฒิพงษ์ มั่นส ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ขตช.๘๑) หัวหน้าฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตตลิ่งชัน ขอประเมินเป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานรักษาความสะอาด เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกับสายงานจัดการงานทั่วไป เป็นเวลา ๙ ปี ๑๐ เดือน ๒๒ วัน

๑๓) นายชาติชาย กุละนำพล ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ขคส.๓๘) หัวหน้าฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตคลองสาน ขอประเมินเป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานพัฒนาชุมชน สายงานรักษาความสะอาด และสายงานวิชาการสิ่งแวดล้อม เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกับสายงานจัดการงานทั่วไป เป็นเวลา ๗ ปี ๓ เดือน ๔ วัน

๑๔) นายสว่าง แก้วมณี ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ขมร.๓๖) หัวหน้าฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตมีนบุรี ขอประเมินเป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานรักษาความสะอาด เกี่ยวข้องกับสายงานจัดการงานทั่วไป เป็นเวลา ๗ ปี ๑๑ เดือน ๑๔ วัน



ลับ

- ๓๕ -

๑๕) นางธีรวรรณ บุณรอด ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กก.๕) ฝ่ายเลขานุการ กองกลาง สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ขอประเมินเป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผนเกี่ยวข้องและเกี่อกูลกับสายงานจัดการงานทั่วไป เป็นเวลา ๕ ปี ๓ เดือน ๒๘ วัน

๒.๒.๒ สายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๑) นายอรุณ บริสุทธิ์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กปด.๒ ๑๑๕) หัวหน้าสถานีดับเพลิงลาดกระบัง กองปฏิบัติการดับเพลิง ๒ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ขอประเมินเป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการพิเศษ โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานปฏิบัติการปกครองเกี่ยวข้องและเกี่อกูลกับสายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นเวลา ๗ ปี ๒๙ วัน

๒) นายอัญวุฒิ ภูมราพันธ์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กปด.๓ ๒๑๐) หัวหน้าสถานีดับเพลิงดุสิต กองปฏิบัติการดับเพลิง ๓ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ขอประเมินเป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการพิเศษ โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานปฏิบัติการปกครอง เกี่ยวข้องและเกี่อกูลกับสายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นเวลา ๖ ปี ๘ เดือน ๒๔ วัน

๒.๓ การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานปฏิบัติการปกครองรวมกับสายงานปฏิบัติการเทศกิจและสายงานช่วยงานปกครองรวมกับสายงานช่วยงานเทศกิจ เพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ในความก้าวหน้าของข้าราชการมิให้ได้รับผลกระทบจากการจัดข้าราชการเข้าดำรงตำแหน่งตามประเภท สายงาน และระดับตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงอนุมัติเป็นหลักการให้ผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักงานปกครองและทะเบียน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสังกัดฝ่ายปกครองหรือฝ่ายทะเบียน สำนักงานเขต สามารถนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้จนถึงวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๔ ดังนี้

๑) ตำแหน่งในสายงานปฏิบัติการปกครอง ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง รวมเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานปฏิบัติการเทศกิจ ตำแหน่งเจ้าพนักงานเทศกิจ

๒) ตำแหน่งในสายงานช่วยงานปกครอง ตำแหน่งพนักงานปกครอง และตำแหน่งในสายงานประสานงานปกครอง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง รวมเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานช่วยงานเทศกิจตำแหน่งพนักงานเทศกิจ

๒.๔ อนุมัติเป็นหลักการให้ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด ๗ หรือนักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๗ หรือ ๘ ว หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขต และสำนักสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีการเปลี่ยนชื่อสายงาน และชื่อตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ แต่ลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมือนเดิม เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ โดยนับระยะเวลาได้เต็ม

สำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด ตั้งแต่ระดับชำนาญานหรือเทียบเท่าลงมา ให้ับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งรวมกับตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ซึ่งเป็นหัวหน้าฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะได้โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

ลับ



ลับ

- ๓๖ -

๒.๔.๑ ไม่ก่อนวันที่ได้รับวุฒิปริญญาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือเทียบเท่า ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป และ

๒.๔.๒ ไม่ก่อนวันที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน หรือเทียบเท่าตามคุณวุฒิ การศึกษาครบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑) ผู้มีวุฒิการศึกษาที่เทียบได้ในระดับ ปวช. หรือต่ำกว่า หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน ให้นับได้ไม่ก่อนวันที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๒) ผู้มีวุฒิการศึกษาที่เทียบได้ในระดับ ปวท. หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับ เดียวกัน หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๒ ปี ต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ให้นับได้ ไม่ก่อนวันที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๓) ผู้มีวุฒิการศึกษาที่เทียบได้ในระดับ ปวส. หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับ เดียวกัน หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๓ ปี ต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ให้นับได้ ไม่ก่อนวันที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า ๒ ปี และ

๒.๔.๓ นับได้ครั้งหนึ่งของระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

๓. อ.ก.ก.วิสามันท์เกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ และครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๕ มีมติ ดังนี้

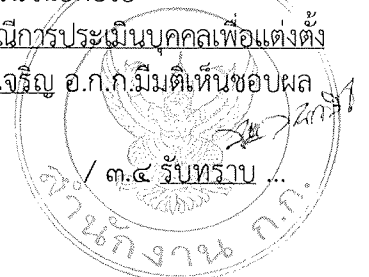
๓.๑ อนุมัติให้รองศาสตราจารย์ ดร.อิสสระ สุวรรณบลด เป็นประธานกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน เพื่อช่วยปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ก.วิสามันท์เกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการพิจารณาคคุณสมบัติของบุคคล การพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวกลุมนับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง ในสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับเชี่ยวชาญและการประเมินผลงานของบุคคล สายงานวิเคราะห์นโยบาย และแผนระดับเชี่ยวชาญ

๓.๒ การพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการของนางสาวบุษบา วิริยะสิริเวช อ.ก.ก.มีมติมอบให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะกิจด้านเวชกรรม สาขาสูติ - นรีเวชกรรม พิจารณาข้อเท็จจริง เกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ เรื่อง “ การพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพของ Vajira Osteoporosis Risk Score Index (VORSI) ในการตรวจคัดกรองภาวะกระดูกพรุนในสตรีวัยหมดประจำเดือน” ตามที่ผู้ขอประเมินได้ชี้แจง ข้อเท็จจริงตามข้อสังเกตของคณะกรรมการฯ และรายงาน อ.ก.ก.พิจารณาผลการพิจารณาของคณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะกิจฯ ต่อไป

และเพื่อให้การพิจารณามีความรวดเร็วและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน จึงมีมติอนุมัติเป็นหลักการ มอบให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะกิจ หรือคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาชุดเดิม เป็นผู้พิจารณากรณี ผู้เกี่ยวข้อง หรือผู้ขอประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับ ทรงคุณวุฒิ มีหนังสือหรือคำขอทบทวน หรืออุทธรณ์ หรือชี้แจง หรือโต้แย้ง หรือขอให้ตรวจสอบข้อเท็จจริง เกี่ยวกับผลการพิจารณาประเมินบุคคล หรือผลงานทางวิชาการที่ไม่ผ่านการประเมิน และให้สำนักงาน ก.ก.เสนอ ความเห็นและผลการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต่างกล่าวให้ อ.ก.ก.วินิจฉัยต่อไป

๓.๓ การรายงานผลการตรวจสอบความถูกต้องของข้าราชการ กรณีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสายงานทันตแพทย์ รายนายธีระศักดิ์ ชาวสวนเจริญ อ.ก.ก.มีมติเห็นชอบผล การตรวจสอบความถูกต้องของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาทันตแพทย์

ลับ



๓.๔ รับทราบรายงานเรื่องกฎ ก.ก. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ.๒๕๕๕ ขณะนี้สำนักงาน ก.ก. อยู่ระหว่างจัดทำร่างหลักเกณฑ์ วิธีการและแนวทางการพัฒนา และการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบและได้เตรียมจัดโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการฯ ให้กับผู้ปฏิบัติงานรวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๓.๕ เห็นชอบการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

๓.๖ การพิจารณาร่างทิศทางแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ อ.ก.ก.มีมติให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครรับข้อสังเกตตามประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. ไปพิจารณา ดังนี้

๑) กรุงเทพมหานครมีบริบทที่แตกต่างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เช่น ความเป็นอิสระ การเป็นองค์กรบริการเพื่อตอบสนองความต้องการประชาชน การเป็นองค์กรบริหารมหานคร ซึ่งจะต้องพัฒนาสมรรถนะในเชิงมหภาค การแก้ปัญหามหานคร การเป็นฐานสำคัญด้านเศรษฐกิจของประเทศ และการที่ประชาชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการบริหารมหานคร ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะต้องกำหนดเป้าหมายว่าองค์กรต้องการบุคลากรอย่างไร โดยให้สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ขององค์กรและตอบสนองบริบทที่แตกต่างของกรุงเทพมหานคร แล้วจึงจะสามารถวางยุทธศาสตร์การพัฒนาให้เหมาะสม โดยอาจแบ่งกลุ่มการพัฒนาเป็น ๓ กลุ่ม เช่น ข้าราชการในสำนักงานเขต ข้าราชการส่วนกลาง ผู้บริหารเขตและสำนัก เป็นต้น

นอกจากนี้การวางยุทธศาสตร์การพัฒนาจะต้องมีการเชื่อมต่อโดยแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อตอบโจทย์ว่าจะต้องพัฒนาอย่างไร ด้วยวิธีการอะไร และจะต้องกำหนดตัวชี้วัด Output และ Outcome อย่างไรจึงจะส่งผลต่อเป้าหมายขององค์กร

๒) การบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ เน้นการมองคนเป็นคน (Human Being) ดังนั้นการพัฒนาจึงจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชื่อมั่น มีแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารจึงมีความสำคัญในการให้ความรู้และต้องให้สอดคล้องกับบริบทในการทำงาน ซึ่งเรียกว่า Communication Skill

๓) ตัวชี้วัดที่กำหนดในร่างทิศทางแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ ไม่ควรจะเป็นตัวชี้วัดกระบวนการดำเนินการ เช่น จำนวนหน่วยงานที่ดำเนินการหรือกิจกรรมจำนวนครั้งที่อบรม เป็นต้น ควรจะเป็นดัชนีชี้วัดที่สามารถวัดผลที่เกิดขึ้นได้ แสดงผลการทำงานที่สำคัญของกรุงเทพมหานคร ต้องทำทำ มีโอกาสเป็นไปได้ และทำสำเร็จได้ ยกตัวอย่างเช่น กลยุทธ์หลักเสริมสร้างค่านิยมร่วมและพฤติกรรมกรปฏิบัติงานมุ่งสู่วัฒนธรรมองค์กรที่ดี ข้อ ๑.๔ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติตามค่านิยมร่วมของบุคลากรกรุงเทพมหานคร กำหนดตัวชี้วัดว่า ร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติตามค่านิยมร่วม ถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่ดี วัดผลได้จริง



๔) กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ เป็นเมืองมหานคร มีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการในเขตกรุงเทพมหานครหลายด้าน การบริหารงานต้องเกี่ยวข้องกับข้าราชการการเมือง และประชาชนในชุมชน ขณะนี้การเกิดสาธารณภัยต่าง ๆ เกิดขึ้นบ่อยและรุนแรง ดังนั้น ควรจะมีแผนงานการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน โรงเรียน แผนงานการช่วยเหลือผู้ประสบภัยในภาวะฉุกเฉินของโรงพยาบาล และ ควรจะมีการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัย การฝึกอบรมการปฐมพยาบาลในที่เกิดเหตุ เนื่องจากเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

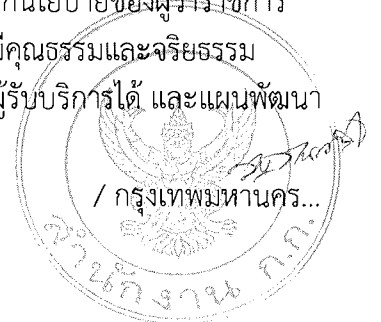
๓.๗ รับทราบรายงานวันที่มีผลการประเมิน รายงานางบุญญวรรณ เต็งตระกูล ตำแหน่ง เกสัชกรชำนาญการพิเศษ (ด้านเภสัชกรรมคลินิก) (ตำแหน่งเลขที่ รพท. ๑๐๘) กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิ ระดับสูง กลุ่มงานเภสัชกรรมโรงพยาบาลหลวงพ่อดำ ภูเก็ต ชูตินธร อุทิศ สำนักการแพทย์ ผ่านการประเมิน เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเกสัชกรเชี่ยวชาญ (ด้านเภสัชกรรมคลินิก) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม โดยให้มีผลการประเมินไม่ก่อนวันที่ผลงานวิจัยเรื่อง “การประเมินระบบเฝ้าระวังการเกิดอาการไม่พึงประสงค์ จากการใช้ยาของโรงพยาบาลหลวงพ่อดำ ภูเก็ต ชูตินธร อุทิศ สำนักการแพทย์” ได้ตีพิมพ์ในวารสารสมาคมเภสัชกรรมโรงพยาบาล (ประเทศไทย) เรียบร้อยแล้ว ซึ่งวารสารสมาคมเภสัชกรรมโรงพยาบาล ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๓ เดือนกันยายน - ธันวาคม ๒๕๕๔ ได้ตีพิมพ์ผลงานวิจัยของนางบุญญวรรณา ตั้งแต่วันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๕ โดยบรรณาธิการวารสารสมาคมเภสัชกรรมโรงพยาบาล (ประเทศไทย) ได้มีหนังสือรับรองการตีพิมพ์ผลงานวิจัย ดังกล่าวตามหนังสือ ที่ สภ. รพ. ๐๕๙/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ซึ่งสำนักงาน ก.ก. ได้มีหนังสือ รายงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาเภสัชศาสตร์ รับทราบว่าการประเมินบุคคลรายดังกล่าวผ่านการประเมิน โดยให้ผลตั้งแต่วันที่ผลงานทางวิชาการได้ตีพิมพ์เผยแพร่ คือไม่ก่อนวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๕

ที่ประชุม อ.ก.ก.ให้รับข้อสังเกตตามประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. กรณีผลงานทางวิชาการที่เป็นงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในประเทศ และยังไม่มีการตีพิมพ์เผยแพร่จะต้องมีหนังสือที่บรรณาธิการตอบรับชัดเจนว่าจะตีพิมพ์ในวารสารฉบับใด ปีใดแล้ว เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและอ.ก.ก. ได้พิจารณาแล้ว หากคุณภาพและปริมาณงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ และมีมติให้ผ่านการประเมิน โดยกำหนดเงื่อนไขให้มีผลตั้งแต่วันที่ผลงานได้ตีพิมพ์ในวารสารเรียบร้อยแล้ว คำว่า “ให้มีผลตั้งแต่วันที่ผลงานได้ตีพิมพ์ในวารสารเรียบร้อยแล้ว” จะถือวันใด ต้องกำหนดให้ชัดเจนถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน

๕. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ มีมติดังนี้

- การพิจารณาร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๙ อ.ก.ก. มีข้อคิดเห็น ดังนี้

๑. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ต้องกำหนดทิศทาง เป้าประสงค์หรือเป้าหมายสุดท้ายให้ชัดเจน โดยพิจารณาจากนโยบายของผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานครที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพสูง บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม มีขีดสมรรถนะสูง สามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของประชาชนผู้รับบริการได้ และแผนพัฒนา



ลัญ

- ๓๙ -

กรุงเทพมหานคร ๑๒ ปี ระยะที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙ ที่กำหนดให้มีการเสริมสร้างบุคลากรของ กรุงเทพมหานครให้มีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพคุณภาพชีวิตและความภาคภูมิใจเพื่อร่วมพัฒนามหานคร ให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน แล้วจึงกำหนดกลยุทธ์และกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร โดยเฉพาะจุดอ่อนขององค์กรต้อง วิเคราะห์ออกมาเป็นประเด็นหลัก ๆ ให้ชัดเจน เพื่อหาช่องว่าง (Gap) และนำไปกำหนดกลยุทธ์ โดยอาจ เปรียบเทียบกับองค์กรที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หากกรุงเทพมหานครต้องการประสบความสำเร็จ เช่นองค์กรเหล่านั้น จะต้องกำหนดยุทธศาสตร์อย่างไร

๓. กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรขนาดใหญ่ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ควรครอบคลุมทุกเรื่อง ทั้งด้านระบบและตัวคนเป็นหลัก โดยมีจุดเน้นและ เรียงลำดับตามความสำคัญ ตั้งแต่ระบบการสรรหาเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง การพัฒนาบุคลากรให้มีทางเลือก สามารถเติบโตได้ทั้งสายบริหารหรือสายวิชาการ (Specialist) ด้วยการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนและเป็นธรรม การปลูกฝังค่านิยมของคนในองค์กรให้ยึดมั่นใน ความถูกต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม รักเกียรติและศักดิ์ศรีการเป็นข้าราชการ มีระบบการประเมินผล การปฏิบัติราชการที่สะท้อนความเป็นจริงและการจ่ายค่าตอบแทนตามผลของงาน รวมถึงการดูแลคุณภาพชีวิต บุคลากรของกรุงเทพมหานครซึ่งทำหน้าที่ดูแลคนเมืองหลวงที่มีมาตรฐานการรับบริการค่อนข้างสูงกว่า หน่วยงานอื่นอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ไม่ควรเกิน ๗ ยุทธศาสตร์ โดยเสนอให้เพิ่มเติมยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการ สร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทั่วทั้งองค์กร เนื่องจากปัจจุบันบทบาทของหน่วยงาน ด้านการเจ้าหน้าที่ได้เปลี่ยนแปลงไป มีการกระจายความรับผิดชอบให้หน่วยงานต่าง ๆ มากขึ้น การทำงาน เน้นงานเชิงยุทธศาสตร์มากกว่างานประจำ จึงต้องทำงานเชิงรุกมากขึ้น

๔. ควรกำหนดกรอบการทำงานหรือแผนปฏิบัติการให้ชัดเจนว่าในแต่ละปี กรุงเทพมหานครจะดำเนินการในเรื่องใดบ้าง จะดำเนินการเองหรือจ้างเหมาหน่วยงานภายนอกดำเนินการ เพื่อจัดเตรียมกำลังคนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ๑๒ ปี ระยะที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙ รวมถึงวิสัยทัศน์ของกรุงเทพมหานครในระยะ ๒๐ ปี

และมีมติมอบให้ฝ่ายเลขานุการฯ นำข้อคิดเห็นของ อ.ก.ก.ไปพิจารณาปรับปรุงร่างแผน ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๙)



ลัญ

๕. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๕๕  
มีมติดังนี้

๕.๑ รับทราบการประเมินผลงานเพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครเลื่อนวิทยฐานะ ดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/วิทยฐานะ ที่ขอประเมิน	สายงาน	กลุ่มสาระ/สาขา	อนุมัติ (ราย)	ไม่อนุมัติ (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	บริหารสถานศึกษา		๔	-	-	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ
๒	ผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	บริหารสถานศึกษา		๒	-	-	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ (กรณีได้รับ การแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่ง ใหม่)
๓	รองผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	บริหารสถานศึกษา		๑	-	-	
๔	รองผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	บริหารสถานศึกษา		๔	๑๘	๗	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ
			<b>รวม</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๘</b>	<b>๗</b>	
๕	ครู/ครูเชี่ยวชาญ	การสอน	วิทยาศาสตร์	-	๑	-	
๖	ครู/ครูชำนาญการพิเศษ	การสอน	ภาษา ต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ศิลปะ (ดนตรี และนาฏศิลป์)	- ๑	๑๗ ๔	๓ ๘	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ

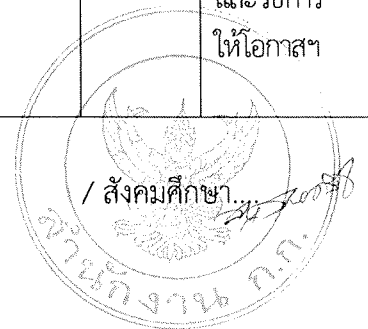




ลับ

- ๔๑ -

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/วิทยฐานะ ที่ขอประเมิน	สายงาน	กลุ่มสาระ/สาขา	อนุมัติ (ราย)	ไม่อนุมัติ (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
			การศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	๑	๑๒	๑	
			การศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	๒	๕	๔	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ
			การงานอาชีพและเทคโนโลยี	๕	๖	๕	
			การงานอาชีพและเทคโนโลยี	๑	-	๑	สังกัดสำนัก พัฒนาสังคม
			การงานอาชีพและเทคโนโลยี	๕	๒	๑๙	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ
			ศิลปะ (ศิลปศึกษา และทัศนศิลป์)	๑	-	-	
			ศิลปะ (ศิลปศึกษา และทัศนศิลป์)	๑	-	-	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ
			ภาษาไทย	๒	๑๙	๑	
			ภาษาไทย	-	๖	๖	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ
			คณิตศาสตร์	-	๓	-	
			คณิตศาสตร์	๕	๑๘	๗	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ



ลับ

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/วิทยฐานะ ที่ขอประเมิน	สายงาน	กลุ่มสาระ/สาขา	อนุมัติ (ราย)	ไม่อนุมัติ (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
			สังคมศึกษา	๔	๓	๓	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ
			ศาสนาและวัฒนธรรม				
			สังคมศึกษา	๔	๓	๓	
			ศาสนาและวัฒนธรรม				ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ
			สุขศึกษา พลศึกษา	๔	๓	-	
			และกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด)				
			สุขศึกษา พลศึกษา	๑	๒	๓	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ
			และกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด)				
			วิทยาศาสตร์	-	๔	๑	
			วิทยาศาสตร์	๕	๔	๑	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ
			บรรณารักษศาสตร์	๓	-	-	
			บรรณารักษศาสตร์	๑	-	-	
			กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมแนะแนว)	-	๓	-	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ
			กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมแนะแนว)	-	๑	๕	
			รวม	๔๖	๑๑๖	๗๑	



ลับ

- ๔๓ -

๕.๒ การพิจารณาคำร้องขอความเป็นธรรมกรณีผลการประเมินผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ เป็นรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ (กรณีได้ปรับปรุงผลงาน) ไม่ผ่านการประเมิน ราย นาย อ.ก.ก.มีมติเห็นชอบตามมติเดิมของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลการปฏิบัติงานและผลงานทาง วิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นรองผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ คือ ไม่เห็นควรให้นาย ..... เลื่อนวิทยฐานะเป็นรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๕.๓ รับทราบรายงานการรับโอนสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร กรณีที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์การรับโอน รายนางสาวสุมาลี บุญรอง วุฒิ ค.บ.(วิชาเอกภาษาอังกฤษ) ข้าราชการครู ตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ ชั้น ๑๔,๒๒๐ บาท (ขึ้นเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔) โรงเรียนบ้าน ตะเคียนช่างเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต ๓ กับนายวนาสันต์ ท่าหาญ วุฒิ ค.บ. (วิชาเอกภาษาอังกฤษ) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ ชั้น ๑๕,๘๔๐ บาท (ขึ้นเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔) โรงเรียนคลองตันไทร (สุขล้อมอุทิศ) สำนักงานเขตทวีวัฒนา

๕.๔ รับทราบรายงานการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วม ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๓ เพิ่มเติม จำนวน ๗ ราย

มติ ก.ก. รับทราบ



ลับ

~~ลับ~~  
- ๔๔ -

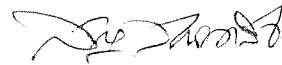
เรื่องที่ ๕ กำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ด้วยมติคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ ให้กำหนดให้วันประชุม ก.ก. เป็นทุกวันพฤหัสบดี สัปดาห์ที่สามของเดือน เวลา ๑๐.๐๐ น. และหากเดือนใดไม่มีระเบียบวาระการประชุม ให้งดการประชุม ก.ก. ในเดือนนั้น

ดังนั้น การประชุม ก.ก. ครั้งต่อไป ครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ กำหนดในวันพฤหัสบดีที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เวลา ๑๐.๐๐ น.

มติ ก.ก. รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.



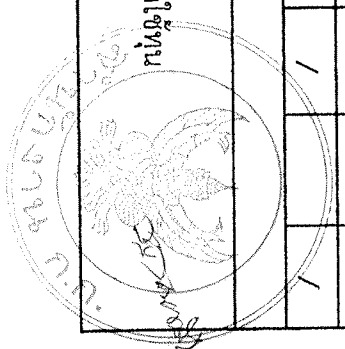
(นายสุรศักดิ์ สอนเคลือ)  
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.  
กรรมการและเลขานุการ ก.ก.  
ผู้จดยางงานการประชุม

~~ลับ~~

บัญชีรายชื่อแพทย์ผู้รับเงินอุดหนุนการศึกษาที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ

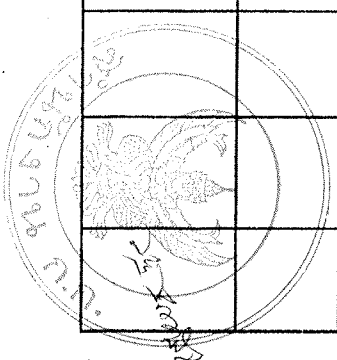
เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่ ๒

ลำดับ	รุ่นที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	เรียนสาขา	ปีที่ขอ บรรจุ	โรงพยาบาลที่ต้องการปฏิบัติงานใช้ทุน						
					ม.กทม.	รพก.	รพต.	รพจ.	รพท.	รพว.	รพล.
๑	๑	นายมนตรี ทัพพ์รวงษ์	จะเรียนสาขาโลหิตฯ อายุรศาสตร์	พ.ค.๕๕	- แจ้งความประสงค์ขอบรรจุภายหลังการขอใช้ทุนตามการจัดสรรครบ ๑ ปี						
๒	๒	นายพิชญ์ ต้นติยวงศ์	อายุรศาสตร์ อายุรศาสตร์โรคไต	มิ.ย.๕๖	/						
๓	๓	นายกรัณย์ธร ยันตรวัฒนา	ศัลยศาสตร์ ออโรโธปิดิกส์	มิ.ย.๕๕	จัดสรรให้บรรจุในตำแหน่งเลขที่ รพล.๕๕ ปี ๒๕๕๕						
๔	๓	นายกันตวุฒิ อรุณรุ่งวิเชียร	อายุรศาสตร์	ก.ค.๕๕	จัดสรรให้บรรจุในตำแหน่งเลขที่ รพล.๓๔ ปี ๒๕๕๕						
๕	๓	นางสาวกานต์ธิดา เอี่ยมจิตกุล	อายุรศาสตร์ โรคเลือด	ก.ค.๕๕	จัดสรรให้บรรจุในตำแหน่งเลขที่ รพส.๑๑ ปี ๒๕๕๕						
๖	๓	นายณัฐพงศ์ อึ้งสุธาสาวิทย	โสต ศอ นาลสิกวิทยา	มิ.ย.๕๖	/						
๗	๓	นางสาวธนัชฐา บวรปรัส	โสต ศอ นาลสิกวิทยา	มิ.ย.๕๕	/						
๘	๓	นายธีรวัฒน์ ปิยพสุณหรา	อายุรศาสตร์	๒๕๕๘- ๒๕๕๙	มีหนังสือแจ้งให้มาติดต่อขอใช้ทุนแล้ว ยังไม่ได้รับการติดต่อกลับ						
๙	๓	นางสาวนันทวรรณ อภิชาติ	อายุรศาสตร์	๒๕๕๘- ๒๕๕๙	/						
๑๐	๓	นายอภิวิชญ์ อุดตชาชน (ชื่อเดิม วโรชา)	โสต ศอ นาลสิกวิทยา	ก.ค.๕๕	แจ้งมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครให้พิจารณาบรรจุ						
๑๑	๓	นายศรพัทธ์ พูนวุฒิกุล	อายุรศาสตร์	/	ยื่นฟ้องกรุงเทพมหานครให้รับเข้าชุดใช้ทุน						



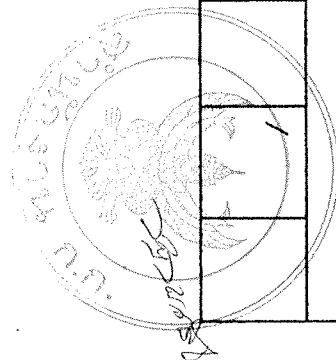
บัญชีรายชื่อแพทย์ผู้รับเงินอุดหนุนการศึกษาที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ

ลำดับ	รุ่นที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	เรียนสาขา	ปีที่ขอ บรรจุ	โรงพยาบาลที่ต้องการปฏิบัติงานเขตใช้ทุน																
					ม.ภท.ม.	รพ.ก.	รพ.ต.	รพ.จ.	รพ.ท.	รพ.ว.	รพ.ล.	รพ.ร.	รพ.ส.								
๑๒	๓	นางสาวแสงสิริ อยู่อำไพ	คจวิทยา	ม.ย.๕๕	/																
๑๓	๓	นางสาวอภิษฎา สุเทพวานนท์	อายุรศาสตร์ เคมีบำบัด	ม.ย.๕๕	แจ้งมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครให้พิจารณาบรรจุ																
					/																
๑๔	๔	นายจักรพงษ์ ทัศนญาณ (นายจักรภพ การณย์โกวิท)	ศัลยศาสตร์ ออร์โธปิดิกส์	ก.ย.๕๗	แจ้งมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครให้พิจารณาบรรจุ																
					/																
๑๕	๔	นายภูริวัฒน์ อัครพรไกรเลิศ	อายุรศาสตร์	๒๕๕๘	ขอผ่อนผันการขอใช้ทุน																
๑๖	๔	นายทรงวุฒิ ฐิติบุญสุวรรณ	ศัลยศาสตร์ ออร์โธปิดิกส์	ก.ค. ๕๗	ขอผ่อนผันการขอใช้ทุน																
					/																
๑๗	๔	นายเทวินทร์ เกษมรัตน์เพ็ญอยู่	จิตเวช	ก.ค. ๕๕	จัดสรรให้บรรจุในตำแหน่งเลขที่ รพ.ว.๓๗ ปี ๒๕๕๕																
๑๘	๔	นายธนรร งามวิชุกร	อายุรศาสตร์	ม.ย.๕๖	ขอผ่อนผันการขอใช้ทุน																
					/																
๑๙	๔	นายธนาวัฒน์ ตันตไพบุลย์	อายุรศาสตร์	ม.ย.๕๖	ขอผ่อนผันการขอใช้ทุน																
					/																
๒๐	๔	นางสาวเป็ยดา วงศ์ภากร	เวชศาสตร์ฟื้นฟู	ก.ค.๕๖	ขอผ่อนผันการขอใช้ทุน																
					/																
๒๑	๔	นางสาวศศิธรณ วิเชียรเนตร	กุมารเวชศาสตร์	ม.ย.๕๖	ขอผ่อนผันการขอใช้ทุน																
					/																
๒๒	๔	นางสาวศุภลักษณ์ คำเลิศวัฒน์	จักษุศาสตร์	๒๕๕๖	ขอผ่อนผันการขอใช้ทุน																
					/																



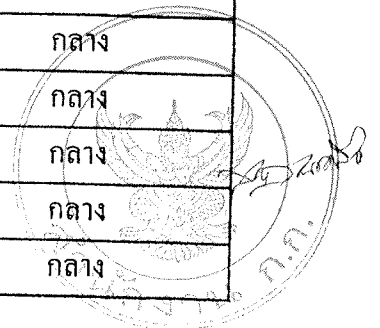
บัญชีรายชื่อแพทย์ผู้รับเงินเดือนหม่อมการศึกษาศาสตร์แพทย์ในไม่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ

ลำดับ	รุ่นที่	ชื่อ - นามสกุล	เรียนสาขา	ปีที่จบ บรรจุ	โรงพยาบาลที่ต้องการปฏิบัติงานเขตชั้นสูง														
					ม.กทม.	รพก.	รพต.	รพจ.	รพท.	รพว.	รพธ.	รพธ.	รพธ.	รพธ.					
๓๑	๑	นายสุเมธ นามศิริเดชาภากรณ์	ออโรโรบิติกส์	๒๕๕๘	ขอผ่อนผันการขอคืนทุน														
๓๒	๑	นางสาวสุดาพร นามศิริเดชาภากรณ์	จะเรียนวิสัญญีวิทยา	ป.ศ.๕๗											/	/			



คณะกรรมการศาสตร์ศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กรุงเทพมหานคร  
 รายชื่อผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2554

จำนวน	ลำดับในการเลือกโรงพยาบาล	รหัส	ชื่อ	สกุล	โรงพยาบาลที่เลือก
1	2	511174	นางสาว อรทัย	ชินดี	กลาง
2	5	511177	นางสาว อัญชิสา	มากดี	กลาง
3	10	511003	นางสาว กมลวรรณ	ท่าทราย	กลาง
4	14	511155	นางสาว สุริตา	อานัน	กลาง
5	17	511053	นางสาว นลธิณี	เชยกลิ่นพุด	กลาง
6	18	511139	นางสาว ศิริพร	อินเสาร์	กลาง
7	19	511147	นางสาว สาลินี	นิพลรัมย์	กลาง
8	22	511096	นางสาว ภาณุมาศ	มณีวรรณ	กลาง
9	23	511099	นางสาว มณีวรรณ	สมอออน	กลาง
10	25	511093	นางสาว เพียงขวัญ	ภูทอง	กลาง
11	30	511056	นางสาว น้ำผึ้ง	โคราช	กลาง
12	34	511118	นางสาว วนิษา	อินมา	กลาง
13	35	511171	นางสาว อภิญญา	ศรีพุทธรินทร์	กลาง
14	36	511178	นางสาว อาจารย์	มณีล้ำ	กลาง
15	38	511006	นางสาว กาญจนา	บุญมาวัฒน์	กลาง
16	45	511107	นางสาว รัชดาภรณ์	แก้วคำ	กลาง
17	51	511083	นางสาว กุลริศา	แก่นบัวแก้ว	กลาง
18	57	511117	นางสาว วนิตา	เนรานนท์	กลาง
19	60	511119	นางสาว วรรษพร	อดิชาตนันท์	กลาง
20	61	511131	นางสาว วิลาวัลย์	ขันทองค์	กลาง
21	65	511004	นางสาว กรรณิกา	พาด	กลาง
22	69	511169	นางสาว อนงค์นาถ	บำรุงเขต	กลาง
23	70	511146	นางสาว สนาญ	ปัญญาณะ	กลาง
24	72	511097	นางสาว ภริดา	สุดหอม	กลาง
25	75	511044	นางสาว ธรรมธร	เปลี่ยนไธสง	กลาง
26	76	511136	นางสาว ศศิธร	ปะนัคศรี	กลาง
27	78	511161	นางสาว สุมัยพร	สายเสน	กลาง
28	82	511128	นาย วิชัย	นิลสมบูรณ์	กลาง
29	85	511080	นางสาว ธีรณรญาณ์	ธีรวรรณนันทน์	กลาง
30	86	511129	นางสาว วิษดา	อินญา	กลาง
31	90	511140	นางสาว ศิริพร	อัมพา	กลาง
32	93	511123	นางสาว วรินชอุษา	วรรณปะเก	กลาง
33	95	511054	นางสาว นิตดาวรรณ	กลางราช	กลาง
34	96	511039	นางสาว เดือนเพ็ญ	มิตทัฬไทย	กลาง







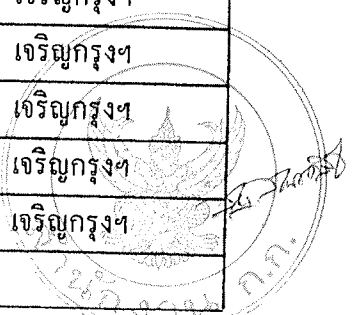
คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร  
รายชื่อผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2554

จำนวน	ลำดับในการเลือกโรงพยาบาล	รหัส	ชื่อ	สกุล	โรงพยาบาลที่เลือก
1	3	511106	นางสาว รตินันท์	เพชรศรีช่วง	ตากสิน
2	4	511102	นางสาว มิ่งขวัญ	สุขแก้ว	ตากสิน
3	6	511100	นางสาว มนวลี	ศรีวงสุข	ตากสิน
4	7	511014	นางสาว จันทร์ฉาย	แสงสว่าง	ตากสิน
5	9	511019	นางสาว จิราภรณ์	รัตนวงศ์	ตากสิน
6	11	511002	นางสาว กมลชนก	จ้ออาทิตย์	ตากสิน
7	12	511055	นางสาว น้ำทิพย์	ชานาฟาง	ตากสิน
8	15	511134	นางสาว วิสุดา	ฝากาบล	ตากสิน
9	16	511137	นางสาว ศศิธร	เครือแก้ว	ตากสิน
10	20	511007	นางสาว กุศลวีรัตน์	ม่วงเหลือง	ตากสิน
11	21	511051	นางสาว นฤมล	แก่นท้าว	ตากสิน
12	26	511064	นางสาว ประภาศรี	คารุณิก	ตากสิน
13	28	511013	นางสาว จตุพร	ศรีบัณฑิต	ตากสิน
14	32	511182	นางสาว อุมพร	บัวศรี	ตากสิน
15	39	511133	นางสาว วิไลวรรณ	สายแวง	ตากสิน
16	40	511103	นางสาว มินตรา	พูนนอก	ตากสิน
17	41	511163	นางสาว สุวันเพ็ญ	รัตนอัน	ตากสิน
18	44	511105	นางสาว ยุพิน	เหมียวไชสง	ตากสิน
19	46	511068	นางสาว ปวีณา	งามเงิน	ตากสิน
20	48	511018	นางสาว จินดามัย	ตระกูลธีรชัย	ตากสิน
21	53	511122	นางสาว วรารวรรณ	ศิริบุรณ์	ตากสิน
22	54	511159	นางสาว สุภาพร	ปาระสุวรรณ	ตากสิน
23	56	511059	นางสาว นิรมล	ยิ้มพะ	ตากสิน
24	64	511152	นางสาว สุภารัตน์	ทมุณี	ตากสิน
25	66	511101	นางสาว มาลีณี	กุลเดือน	ตากสิน
26	67	511085	นางสาว พัฒนา	ศิริพัฒน์	ตากสิน
27	79	511180	นางสาว อาริษา	ไสยรส	ตากสิน
28	84	511170	นางสาว อนงค์พร	สัมเกลียง	ตากสิน
29	87	511078	นางสาว พนิดา	ไบพิมาย	ตากสิน
30	91	511057	นางสาว น้ำเพชร	สมวงษ์	ตากสิน



คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร  
รายชื่อผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2554

จำนวน	ลำดับในการเลือกโรงพยาบาล	รหัส	ชื่อ	สกุล	โรงพยาบาลที่เลือก
1	1	511079	นางสาว พรปวีณ์	พิชญ์พิทยานนท์	เจริญกรุงฯ
2	43	511092	นางสาว เพชรนภา	วุฒิเอกไพบูลย์	เจริญกรุงฯ
3	115	511041	นางสาว ธนาภรณ์	คุ้มเมือง	เจริญกรุงฯ
4	118	511172	นางสาว อมรรัตน์	ใหม่เอี่ยม	เจริญกรุงฯ
5	121	511043	นางสาว ธนิตา	จันทร์ไทย	เจริญกรุงฯ
6	122	511153	นางสาว สุทธิดา	แก้วมุงคุณ	เจริญกรุงฯ
7	123	511029	นางสาว ชโลทร	รายณะสุข	เจริญกรุงฯ
8	124	511016	นางสาว จิตตรา	สิงห์ทอง	เจริญกรุงฯ
9	125	511060	นางสาว นุชจรี	นิราศภัย	เจริญกรุงฯ
10	127	511024	นางสาว จุฑามาศ	ธุระกิจ	เจริญกรุงฯ
11	128	511070	นางสาว ปาจาญา	ธรวารรัฐ	เจริญกรุงฯ
12	129	511058	นางสาว นิตยา	สาเกตุ	เจริญกรุงฯ
13	130	511144	นางสาว ศิโรรัตน์	ทรัพย์แดง	เจริญกรุงฯ
14	131	511020	นางสาว สุชาดา	ภูวิลัย	เจริญกรุงฯ
15	132	511028	นางสาว ชลลดา	มูลมณี	เจริญกรุงฯ
16	133	511156	นางสาว สุนิศา	เจริญผล	เจริญกรุงฯ
17	134	511124	นางสาว วลัยลักษณ์	แก้วศรีจันทร์	เจริญกรุงฯ
18	136	511086	นางสาว พัฒนิตา	คำมี	เจริญกรุงฯ
19	137	511042	นางสาว ธนาภรณ์	วิเชียรภักดิ์	เจริญกรุงฯ
20	138	511132	นางสาว วิไลวรรณ	แพทย์เมืองจันทร์	เจริญกรุงฯ
21	139	511035	นางสาว ฌภัทร	เงินโน	เจริญกรุงฯ
22	140	511089	นางสาว พิมลอร	เวียงแสง	เจริญกรุงฯ
23	141	501140	นางสาว สุดารัตน์	สุวรรณธาดา	เจริญกรุงฯ
24	142	511125	นางสาว วสุนนต์	ครโสภา	เจริญกรุงฯ
25	145	511045	นางสาว รัชฎาพัฒน์	สอาด	เจริญกรุงฯ
26	146	511063	นาย ปฎิวัติ	คดีโลก	เจริญกรุงฯ
27	147	511104	นาย ยิ่งสันต์	พัฒนบุผา	เจริญกรุงฯ
28	148	511027	นางสาว ชลธิชา	กาญจนะวีระ	เจริญกรุงฯ
29	149	511145	นางสาว ศิวิมล	ล้านทองเหลือง	เจริญกรุงฯ
30	150	511036	นางสาว ณัฐวดี	นันทแสวง	เจริญกรุงฯ
31	152	511176	นางสาว อัจฉริยา	ดวงจอมดี	เจริญกรุงฯ
32	153	511047	นางสาว นภารัตน์	ธนะ	เจริญกรุงฯ
33	178	501022	นาย ศรัณยพงศ์	แสงเลิศ	เจริญกรุงฯ





คณะกรรมการศึกษาระดับมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร  
รายชื่อผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2554

จำนวน	ลำดับในการเลือกโรงพยาบาล	รหัส	ชื่อ	สกุล	โรงพยาบาลที่เลือก
1	37	511074	นางสาว พดาวรรณ	ยมรัตน์	เวชการุณย์รัศมี
2	50	511048	นางสาว นฤมล	มีภูงา	เวชการุณย์รัศมี
3	74	511142	นางสาว ศิริรัตน์	คำரச	เวชการุณย์รัศมี
4	97	511015	นางสาว จารุวรรณ	เทนอิสสระ	เวชการุณย์รัศมี
5	107	511032	นางสาว ญาตา	กุลรัตน์	เวชการุณย์รัศมี



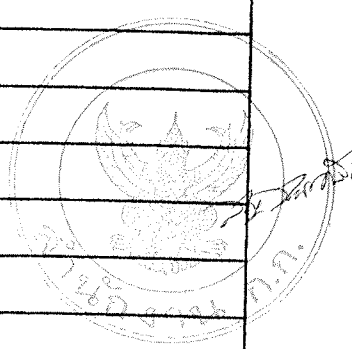
คณะพยาบาลศาสตร์เกิดารุณย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร  
 รายชื่อผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2554

จำนวน	ลำดับในการเลือกโรงพยาบาล	รหัส	ชื่อ สกุล	โรงพยาบาลที่เลือก
1	13	511082	นางสาว พวงพยอม ภูคา	ลาดกระบัง
2	33	511109	นางสาว รัตนเพ็ญพร ขำขันมะลี	ลาดกระบัง
3	49	511084	นางสาว พัทธราภรณ์ อามาตย์มนตรี	ลาดกระบัง
4	55	511090	นางสาว พิศมัย ศิริเกตุ	ลาดกระบัง
5	62	511081	นางสาว พรรณี แสนสุข	ลาดกระบัง
6	80	511157	นางสาว สุปรียา นิธิพานิช	ลาดกระบัง
7	81	511026	นางสาว ชญาณิศา คำரச	ลาดกระบัง
8	83	511088	นาย พິพัฒน์ โมคติพิทย์	ลาดกระบัง
9	92	511165	นางสาว เสาวภา อุเทน	ลาดกระบัง
10	99	511173	นางสาว อรชума ทาวรรณ์	ลาดกระบัง
11	103	511022	นางสาว นันทกัศ รองจันทร์	ลาดกระบัง



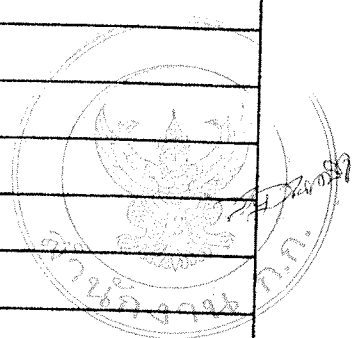
คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร  
รายชื่อผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2554

จำนวน	ลำดับในการเลือกโรงพยาบาล	รหัส	ชื่อ	สกุล	โรงพยาบาลที่เลือก
1	24	511025	นางสาว จุไรวรรณ	เขียวมณี	ราชพิพัฒน์
2	27	511038	นางสาว คารานุรักษ์	ไชยษา	ราชพิพัฒน์
3	29	511005	นาย กฤษณา	แพ่งจำปา	ราชพิพัฒน์
4	47	511023	นางสาว จุฑามาศ	แก้วบัณฑิต	ราชพิพัฒน์
5	94	511098	นางสาว มณีรัตน์	ธนะขวิ้ง	ราชพิพัฒน์



คณะพยาบาลศาสตร์เถื่อการุณย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร  
รายชือผู้ดำเรื่อการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2554

จำนวน	ลำดับในการเลือกโรงพยาบาล	รหัส	ชื่อ	สกุล	โรงพยาบาลที่เลือก
1	8	511116	นางสาว วนิดา	ชนาวัฒนานนท์	สิรินธร
2	31	511168	นางสาว องดา	มุลอุดม	สิรินธร
3	52	511012	นางสาว ขวัญหทัย	แก้วษา	สิรินธร
4	58	511135	นางสาว แวชญรินทร์	จันดิบ	สิรินธร
5	59	511067	นาย ปรีชา	ปั่นวาละ	สิรินธร
6	63	511061	นางสาว บุญธิตา	ไชยราชา	สิรินธร
7	68	511175	นางสาว อติศรา	โทรราช	สิรินธร
8	77	511130	นางสาว วิลาวรรณ	กล้าหาญ	สิรินธร
9	88	511148	นางสาว สิริวิมล	มณีภาศ	สิรินธร





เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องที่ ๒

แบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น  
และเงินค่าจ้างของข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕

งวดการรายงาน  ครึ่งที่ ๑ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๕

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	รายรับ / รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุน และเงินกู้)	เงินอุดหนุนและเงินกู้		งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ค่าใช้จ่าย			คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
		ทั่วไป	เฉพาะกิจ		เงินเดือนและค่าจ้างประจำ	ค่าจ้างชั่วคราว	ประโยชน์ตอบแทนอื่น รวม		
กรุงเทพมหานคร	๕๒,๘๓๓,๐๐๐,๐๐๐	๑๓,๐๙๒,๖๒๖,๓๐๐	๑,๑๒๗,๐๘๗,๘๐๐	๕๕,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๔,๓๗,๘๑๕,๓๐๐	๑๖,๘๒๗,๕๑๕,๕๐๐	๖,๒๘๗,๕๒๖,๘๐๐	๒๐,๙๕๘,๘๗๘,๕๐๐	๓๘.๑๑

ลงชื่อ.....  
(นายสุรศักดิ์ สอนเคลือ)  
หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร  
/ ๓๐๓๑

\* เป็นร้อยละที่คำนวณจากฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ จำนวน ๕๕,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท

แบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น  
และเงินค่าจ้างของข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕

งวดการรายงาน



ครั้งที่ ๒ ห้วง ต.ค. ๕๔ - มี.ค. ๕๕

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	รายรับ / รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุน และเงินกู้)	เงินอุดหนุนและเงินกู้		งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ค่าใช้จ่าย			คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
		ทั่วไป	เฉพาะกิจ		เงินเดือนและค่าจ้างประจำ	ค่าจ้างชั่วคราว	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
กรุงเทพมหานคร	๒๕,๖๘๖,๕๓๓,๘๖๙.๙๙	๑๐,๑๖๕,๙๙๑,๒๕๔.๙๑	๒,๒๕๓,๔๙๗,๖๘๙.๗๖	๗๐,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๓,๘๑๑,๐๖๖,๙๕๐.๙๙	๖,๐๑๙,๒๕๐,๕๖๗.๑๔	๓,๘๘๑,๙๖๐,๗๘๙.๙๗	๑๐,๖๕๒,๓๐๘,๒๕๗.๗๐	๑๕.๒๖

ลงชื่อ.....

ผู้ทำข้อมูล

(นายสุรศักดิ์ สอนเคื้อ)

หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

๓๐ มีนาคม ๕๕

\* เป็นร้อยละที่คำนวณจากฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปี และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (ฉบับที่ ๑) รวม ๗๐,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท

ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่นำมาใช้โดยอนุโลม ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การนำกฎหมายลำดับรองที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หมายความว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายความว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยอนุโลม

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล
๑	นร ๑๐๐๘/ว ๒๑ ลว. ๒๒ มี.ค. ๒๕๕๑	ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	นำมาใช้โดยอนุโลม เนื่องจากหนังสือเวียนฉบับนี้มีเนื้อหาให้นำพระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ ในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. ๒๕๓๕ และให้นำพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม ซึ่งกรุงเทพมหานครได้ถือปฏิบัติตามหนังสือดังกล่าว
๒	นร ๑๐๑๒/ว ๒ ลว. ๒๖ มี.ค. ๒๕๕๒	ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑	นำมาใช้โดยอนุโลม เนื่องจากเป็นระเบียบที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติโดยทั่วไปในการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
๓	นร ๑๐๐๘/ว ๖ ลว. ๓ มี.ค. ๒๕๕๒	การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ	นำมาใช้โดยอนุโลม เนื่องจากหนังสือเวียนฉบับนี้เป็นการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ โดยยกเว้นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ในเรื่องประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ค. ๒๕๕๔ อนุมัติมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ และกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ เช่นเดียวกับของ ก.พ. จึงเห็นควรนำหนังสือดังกล่าวมาบังคับใช้ เพื่อให้สามารถแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการได้
๔	นร ๑๐๐๖/ว ๘ ลว. ๙ มี.ค. ๒๕๕๒	การย้าย โอน เลื่อนหรือบรรจุกลับข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	นำมาใช้โดยอนุโลม เนื่องจากหนังสือเวียนฉบับนี้ไม่ขัดกับ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงสามารถนำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร ได้ตามมาตรา ๔๔ แห่ง พ.ร.บ. ดังกล่าว
๕	นร ๑๐๐๘/ว ๒๔ ลว. ๒๒ มี.ค. ๒๕๕๓	หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และชำนาญงานสูง เข้ารับราชการ	



ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่นำมาใช้โดยอนุโลม ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การนำกฎหมายลำดับรองที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยอนุโลม

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล
๖	นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลว ๒๔ มี.ค. ๒๕๕๒	กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการเต็มประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒	
๗	นร ๑๐๑๒/ว ๑ ลว ๒๐ ม.ค. ๒๕๕๓	การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๐ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	นำมาใช้โดยอนุโลม เนื่องจากตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การนำกฎหมายลำดับรองที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาใช้บังคับกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาใช้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยอนุโลม
๘	นร ๑๐๑๑/ว ๓๓๓ ลว ๒๗ ก.ย. ๒๕๕๓	กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการการให้บำเหน็จความชอบการเป็นพยานการลดโทษ และการให้ความคุ้มครองพยาน พ.ศ. ๒๕๕๓	
๙	นร ๑๐๐๖/ว ๓๙ ลว ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๓	กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำกรอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓	
๑๐	นร ๑๐๑๑/ว ๔๓ ลว ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๓	หลักเกณฑ์วิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา มีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย	



ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเรียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่นำมาใช้โดยยูนิโคม ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การนำกฎหมายลำดับรองที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยยูนิโคม

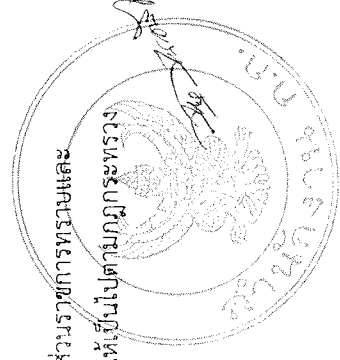
ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล
๑๑	นร ๑๐๐๘/ว ๗ สว. ๓๐ มี.ค. ๒๕๕๔	ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยวันออกจากราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔	นำมาใช้โดยยูนิโคม เนื่องจากตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การนำกฎหมายลำดับรองที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยยูนิโคม
๑๒	นร ๑๐๑๑/ว ๑๖ สว. ๓๐ มี.ย. ๒๕๕๔	การดำเนินการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	
๑๓	นร ๑๐๐๘/ว ๑๘ สว. ๒๘ ก.ค. ๒๕๕๔	กฎ ก.พ. ว่าด้วยการส่งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ประจำส่วนราชการเป็นการชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๕๔	
๑๔	นร ๑๐๐๔.๓/ว ๑๙ สว. ๒๘ ก.ค. ๒๕๕๔	กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการดำเนินการทางวินัยและการสั่งลงโทษ กรณีไม่ปฏิบัติตามมติ ก.พ. ตามมาตรา ๙ พ.ศ. ๒๕๕๔	
	นร ๑๐๐๖/ว ๓๗ สว. ๒๙ ก.ย. ๒๕๕๓	การบรรจุพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ	



นำมาใช้โดยยูนิโคม เนื่องจากหนังสือเรียนฉบับนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับการบรรจุพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญกรุงเทพมหานคร จึงสามารถนำมาใช้ได้โดยยูนิโคม ตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

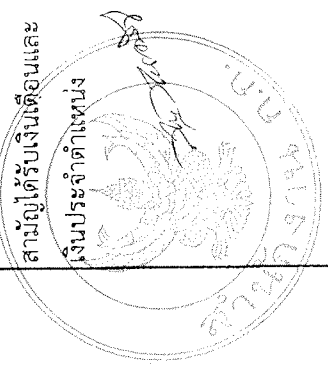
ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่นำมาใช้โดยอนุโลม ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การนำกฎหมายลำดับรองที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยอนุโลม

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล
๑๖	นร ๑๐๐๓/ว ๔๑ ค.ว. ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๓	การรับรองปริญญาและประกาศนียบัตร วิชาชีพ	นำมาใช้โดยอนุโลม เนื่องจากหนังสือเวียนฉบับนี้เป็นคู่มือเรื่องการรับรองปริญญาและประกาศนียบัตร- วิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งกรุงเทพมหานครสามารถนำมาใช้โดยอนุโลมได้
๑๗	นร ๑๐๐๔.๓/ว ๒๑ ค.ว. ๑๘ ส.ค. ๒๕๕๔	การรับรองปริญญาและประกาศนียบัตร วิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน	
๑๘	นร ๑๐๐๘.๑/ว ๙ ค.ว. ๙ พ.ค. ๒๕๕๔	การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับ คุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง	นำมาใช้โดยอนุโลม เมื่อกรุงเทพมหานครเริ่มใช้อัตราเงินเดือนแบบช่วง ซึ่งขณะนั้นกรุงเทพมหานครใช้ อัตราเงินเดือน ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๔
๑๙	นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ค.ว. ๑๕ มิ.ย. ๒๕๕๔	การเพิ่มคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งประเภทวิชาการ	นำมาใช้โดยอนุโลมตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔
๒๐	นร ๑๐๐๔/ว ๒๒ ค.ว. ๒๓ ส.ค. ๒๕๕๔	การสรรหาและเลือกสรรคนพิการ เข้ารับราชการ	นำมาใช้โดยอนุโลม เนื่องจาก ก.พ. ออกหนังสือเวียนฉบับนี้เป็นการแจ้งให้ส่วนราชการทราบและ ถือปฏิบัติในเรื่องของการสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้ารับราชการ เพื่อให้เป็นไปตามกฎกระทรวง แรงงาน จึงจำเป็นต้องใช้บังคับกับกรุงเทพมหานครด้วย



ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	ผลการดำเนินการ	มติ ก.ก.
๑	นร ๑๐๐๑/ว ๙ สว. ๑๑ ๖.ค. ๒๕๕๑	กฏ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. และข้อบังคับ ก.พ. ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (๑) กฏ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑	นำมาปรับใช้ฯ เนื่องจากการเทียบตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครมีความแตกต่างกับข้าราชการพลเรือนสามัญบางตำแหน่ง ดังนั้น การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งจึงให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ค. ๒๕๕๔ เรื่อง การพิจารณาการกำหนดการจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
		(๒) กฏ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑	นำมาปรับใช้ฯ โดยมีมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ได้กำหนดให้นำกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาถือปฏิบัติ ยกเว้นข้อ ๒(๒) ข้อ ๓ และข้อ ๔ และให้ถือปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยมีมติ ก.ก. ได้กำหนดการรับเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน ๓๗,๘๓๐ บาท และประเภทวิชาการ ระดับบริหารคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน ๖๗,๕๖๐ บาท ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ค. ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง



ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

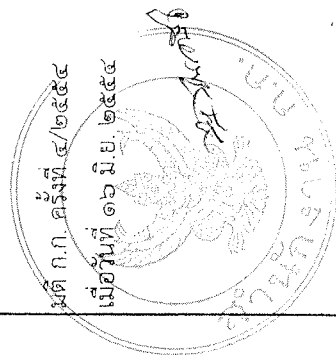
ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	ผลการดำเนินการ	มติ ก.ก.
		(๓) กฎ ก.พ. ว่าด้วยกรให้ข้าราชการพลเรือนได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ.๒๕๕๑	นำมาปรับใช้ฯ โดยมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ให้ถือปฏิบัติตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยกรให้ข้าราชการพลเรือนได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ.๒๕๕๑ ยกเว้นข้อ ๓ ที่ ก.ก. ได้กำหนดให้สอดคล้องกับประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่งของกรุงเทพมหานคร ตลอดจนบัญชีกำหนดสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ค. ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดกรให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามารถได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง
๒	นร ๑๐๐๘/ว ๑๐ ถว. ๑๑ ธ.ค. ๒๕๕๑	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	นำมาปรับใช้ฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ค. ๒๕๕๔ (คณะกรรมการพิจารณามาตรฐานกำหนดตำแหน่งมีมติให้ใช้หลักการพิจารณาแนวทาง และรูปแบบเหมือน ก.พ. แต่เนื่องจาก กทม. มีลักษณะงานที่ปฏิบัติและโครงสร้างองค์กรที่แตกต่างจาก ก.พ. ดังนั้นจึงมีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบางสายงานที่แตกต่างจาก ก.พ.)	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ค. ๒๕๕๔ เรื่อง การพิจารณา มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการกรุงเทพมหานคร
๓	นร ๑๐๐๘/ว ๑๙ ถว. ๒๑ ส.ค. ๒๕๕๒	การเพิ่มคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป			
๔	นร ๑๐๐๘/ว ๒๙ ถว. ๒๒ ต.ค. ๒๕๕๒	การเพิ่มคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ			





ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	ผลการดำเนินการ	มติ ก.ก.
๕	นร ๑๐๐๑/ว ๑๒ คว. ๑๑ ธ.ค. ๒๕๕๑	การเทียบการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เท่ากับการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	นำมาปรับใช้ เนื่องจาก ก.พ. และกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างตำแหน่งที่แตกต่างกัน จึงเสนอขออนุมัติการเทียบประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง และการเทียบการดำรงตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยการเทียบตำแหน่งของ ก.พ. มาใช้เป็นแนวทางประกอบในการพิจารณา ซึ่ง ก.ก. ได้มีมติอนุมัติในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๑	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ค. ๒๕๕๑ เรื่อง การพิจารณาการเทียบประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง และการเทียบการดำรงตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
๖	นร ๑๐๐๘/ว ๓๐ คว. ๑๕ ก.ย. ๒๕๕๓	หลักการและเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ	นำมาปรับใช้ เนื่องจากกรุงเทพมหานครสามารถปรับใช้ 1. ในส่วนของหลักเกณฑ์วิธีการรับรองคุณวุฒิและการกำหนดอัตราเงินเดือน ส่วนเรื่องบัญชีอัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และประเภทตำแหน่งของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่น จากสถานศึกษาในประเทศและต่างประเทศ เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่น จากสถานศึกษา ก.พ. รับรอง ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๑๖ มิ.ย. ๒๕๕๑ (เนื่องจาก กทม.ยังใช้การเลื่อนเงินเดือนตามบัญชีขั้นชั่วคราว)	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๑๖ มิ.ย. ๒๕๕๑
๗	นร ๑๐๐๘/ว ๔๔ คว. ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๓	การกำหนดให้ผู้เคยดำรงตำแหน่งในสายงานตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เป็นการดำรงตำแหน่งในสายงานตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	นำมาปรับใช้ เนื่องจากกรุงเทพมหานครสามารถปรับใช้	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๑๖ มิ.ย. ๒๕๕๑
๘	นร ๑๐๐๔.๓/ว ๑๔ คว. ๑๑ ธ.ค. ๒๕๕๑	การรับรองคุณวุฒิ	นำมาปรับใช้ เนื่องจากกรุงเทพมหานครสามารถปรับใช้	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๑๖ มิ.ย. ๒๕๕๑



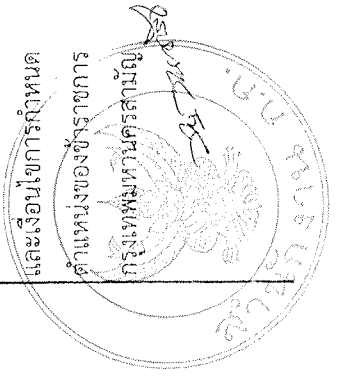
ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	ผลการดำเนินการ	มติ ก.ก.
๙	นร ๑๐๐๘/ว ๑๗ ถว. ๑๑ ธ.ค. ๒๕๕๑	หลักเกณฑ์และวิธีการปรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	นำมาปรับใช้ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ ธ.ค. ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามารถสามัญได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง
๑๐	นร ๑๐๐๖/ว ๑๘ ถว. ๑๑ ธ.ค. ๒๕๕๑	หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ ทักษะ และสมรรถนะ	นำมาปรับใช้ เนื่องจาก - มติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ อนุมัติเรื่องการกำหนดให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง และให้ดำเนินการออกกฎ ก.ก. ในภายหลัง - ได้มีการนำมติ ก.ก. ข้างต้นรวมไว้ในหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ในส่วนการได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับทรงคุณวุฒิและนำเสนอก.ก. ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๔ ซึ่ง ก.ก. มีมติอนุมัติหลักเกณฑ์ข้างต้น	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ ธ.ค. ๒๕๕๔ เรื่อง การพิจารณาหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔



ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	ผลการดำเนินการ	มติ ก.ก.
๑๑	นร ๑๐๐๖/ว ๑๙ ลว. ๑๑ ธ.ค. ๒๕๕๑	อนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือน สามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	นำมาปรับใช้ฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ ธ.ค. ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดการแต่งตั้ง ข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามัญที่มีคุณสมบัติต่าง ไปจากคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๑๒	นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลว. ๖ มี.ค. ๒๕๕๒	การบรรจุและแต่งตั้งตามประเภท แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑			
๑๓	นร ๑๐๐๘/ว ๙ ลว. ๑๐ มี.ค. ๒๕๕๒	การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป			
๑๔	นร ๑๐๐๘/ว ๑๗ ลว. ๑๒ ก.ค. ๒๕๕๒	หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง	นำมาปรับใช้เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่ง ของกรุงเทพมหานคร และได้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาอนุมัติหลักการ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธ.ค. ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขของการกำหนด ตำแหน่งของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ
๑๕	นร ๑๐๐๘/ว ๒๕ ลว. ๒๑ ก.ย. ๒๕๕๒	หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง			
๑๖	นร ๑๐๐๘/ว ๔๐ ลว. ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๓	หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง			



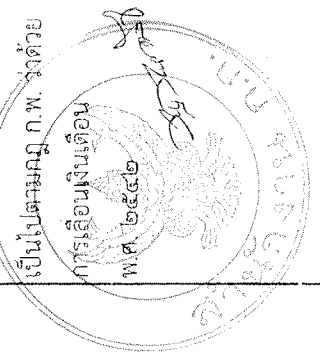
ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	ผลการดำเนินการ	มติ ก.ก.
๑๗	นร ๑๐๐๘/ว ๒๖ ลว. ๑๔ ก.ย. ๒๕๕๔	หลักเกณฑ์และเงื่อนไขข้อกำหนดตำแหน่ง ภายในกรอบบุคลากรของตำแหน่ง	นำมาปรับใช้เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่ง ของกรุงเทพมหานคร และได้นำเสนอ ก.ก. พิจารณานุมัติหลักเกณฑ์ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธ.ค. ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขข้อกำหนด ตำแหน่งของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ
๑๘	นร ๑๐๐๘/ว ๒๘ ลว. ๑๗ พ.ย. ๒๕๕๔	หลักเกณฑ์และเงื่อนไขข้อกำหนดตำแหน่ง			
๑๙	นร ๑๐๐๘/ว ๒๙ ลว. ๒๒ พ.ย. ๒๕๕๔	หลักเกณฑ์และเงื่อนไขข้อกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการ			
๒๐	นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลว. ๒๒ มิ.ย. ๒๕๕๒	การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตาม บทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	นำมาปรับใช้ฯ เนื่องจาก มาตรา ๘๐ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ บัญญัติว่า ในระหว่างที่ยังมิได้ตรา พระราชกฤษฎีกา หรือออกข้อบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือ ข้อกำหนดอื่นใดเพื่อปฏิบัติราชการตาม พ.ร.บ.นี้ให้นำพระราชกฤษฎีกา ข้อบัญญัติ ฯ ซึ่งใช้บังคับอยู่เดิมมาใช้บังคับโดยอนุโลมต่อไปเท่าที่ ไม่ขัดหรือแย้งกับ พ.ร.บ.นี้	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ ธ.ค. ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดแนวทางการ การบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามัญ ตามบทเฉพาะกาล แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔
๒๑	นร ๑๐๐๖/ว ๙ ลว. ๑๑ มิ.ค. ๒๕๕๓	การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตาม บทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	เดิมกรุงเทพมหานครมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการชั้นใช้เองบ้าง นำแนวทาง ก.พ. มาใช้บางส่วนบ้าง ไม่สามารถนำหนังสือสำนักงาน ก.พ. หลายฉบับดังกล่าวมาใช้ โดยอนุโลมได้ จึงนำมาปรับใช้บางส่วนและกำหนดแนวทาง การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครตามบทเฉพาะกาล แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔		



ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	ผลการดำเนินการ	มติ ก.ก.
๒๒	นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลว. ๓ ก.ย. ๒๕๕๒	หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน	นำมาปรับใช้ฯ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร ทั้งตำแหน่งผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน สัดส่วนค่าคะแนน องค์ประกอบระหว่างผลสัมฤทธิ์ของงาน : พกติกรรมการปฏิบัติงาน (๗๐ : ๓๐) โดยกรุงเทพมหานครได้ปรับและนำเสนอ ก.ก. กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๔ ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว โดยกำหนดช่วงระยะเวลาของการใช้หลักเกณฑ์ที่ต่างจาก ก.พ. เนื่องจากกรุงเทพมหานครเพิ่งมีระบบจำแนก ตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่มาใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๙ ม.ค. ๒๕๕๔
๒๓	นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลว. ๒๒ ต.ค. ๒๕๕๒	การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑	นำมาปรับใช้ฯ เนื่องจาก ตาม ว ๒๘ ดำเนินการตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ และกำหนดฐานในการคำนวณ และช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับ ตำแหน่งตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ และกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลว. ๓ กันยายน ๒๕๕๒ แต่กรุงเทพมหานครได้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๕ ลว. ๒ สิงหาคม ๒๕๕๔ มาใช้ และยังไม่นำกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ ในส่วนของ ความหมายหรือหลักเกณฑ์และวิธีการในกฎ ก.พ. ปี ๒๕๕๒ (ข้อ ๔ วรรคสาม วรรคสี่ ข้อ ๖ ข้อ ๗ วรรคหนึ่ง วรรคสอง และข้อ ๒๑) มาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนและกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถเลื่อนเงินเดือนได้สอดคล้องกับ กฎ ก.พ. ปี ๒๕๕๒ ไม่มีการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ วันที่	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ ธ.ค. ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ และการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการเพื่อจัดเป็นการให้ เป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วย การเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒



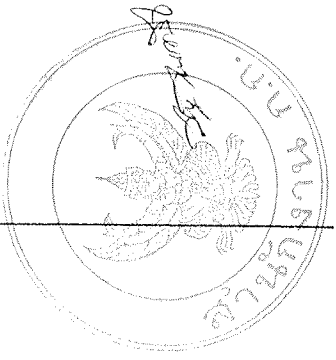
ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเรียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	ผลการดำเนินการ	มติ ก.ก.
๒๔	นร ๑๐๐๘/ว ๒๖ ลว. ๑๗ ส.ค. ๒๕๕๓	การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงานตรวจราชการกระทรวง	๑ เมษายน ๒๕๕๕ และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ โดยใช้ตารางการเลื่อน เงินเดือนชั่วคราว (ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ ส.ค. ๒๕๕๔)  นำมาปรับใช้ฯ เนื่องจากสาระสำคัญของหนังสือเวียนฉบับนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้เวียนแจ้งกรณีการปรับปรุงมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งสายงานตรวจราชการกระทรวง โดยอ้างถึงหนังสือเวียน ก.พ. ว ๑๐/๒๕๕๑ โดยยกเลิกลักษณะพิเศษสำหรับตำแหน่งในสายงาน ตรวจราชการกระทรวง ที่กำหนดว่า "ดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการ อำนาจการระดับสูง ไม่น้อยกว่า ๓ ปี หรือ ตำแหน่งประเภทอำนาจการ ระดับสูง และประเภทอำนาจการ ระดับต้น รวมกันไม่น้อยกว่า ๓ ปี"  สำหรับกรุงเทพมหานครได้กำหนดชื่อสายงานจากเดิมสายงาน ตรวจราชการเป็นสายงานตรวจราชการกรุงเทพมหานคร โดยนำแนวทาง การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของ ก.พ. มาใช้ ยกเว้นข้อหลักสูตร ที่ผ่านการฝึกอบรมที่แตกต่างจาก ก.พ. ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ค. ๒๕๕๔	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ค. ๒๕๕๔ เรื่อง การพิจารณา มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามัญ
๒๕	นร ๑๐๐๘/ว ๑๗ ลว. ๓๐ มี.ย. ๒๕๕๔	การปรับปรุงตารางแสดงค่าตอบแทนเฉลี่ย ของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ	นำมาปรับใช้ฯ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ โดย ก.ก. อนุมัติให้ใช้ตารางค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญตามประเภทและระดับตำแหน่ง ในการคำนวณ ค่าตอบแทนเฉลี่ยกรณีการกำหนดตำแหน่งที่มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายต่อบุคคล ของหน่วยงานเพิ่มขึ้นโดยนำตารางแสดงค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญตาม ว ๑๗ ปี ๒๕๕๔ มาปรับใช้โดยตัดส่วน ของเงินสมทบ/ชดเชย กบช. ซึ่งกรุงเทพมหานครไม่ได้นำมาใช้ออกไป	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธ.ค. ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขของการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ



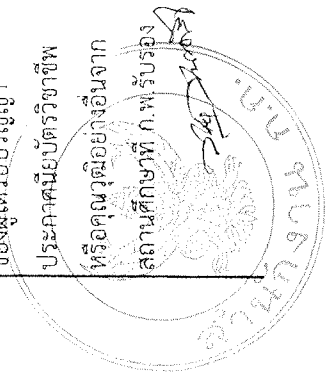
ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเรียนสำเนา ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	ผลการดำเนินการ	มติ ก.ก.
๒๖	นร ๑๐๐๘.๑/ว ๘ ลว. ๒๙ เม.ย. ๒๕๕๔	การปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือน ขั้นค่าขึ้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ	<p>นำมาปรับใช้ เนื่องจากเป็นเรื่องสืบเนื่องจาก ว ๒๘ ปี ๒๕๕๒ ที่ได้มีการ ปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นค่าขึ้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือฉบับนี้ ซึ่งได้เวียนแจ้งกฎหมาย ๒ ฉบับ คือ</p> <p>๑) พระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นค่าขึ้นสูงของข้าราชการ พลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ (การปรับเงินเดือนร้อยละ ๕ ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔)</p> <p>๒) กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ (มีผลบังคับใช้ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ เป็นต้นไป) ซึ่งกรุงเทพมหานครได้นำมาปรับใช้โดยมีการดำเนินการแล้วดังนี้</p> <p>๑) ออกกฎ ก.ก. ว่าด้วยการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๔ และประกาศกฎดังกล่าวในราชกิจจานุเบกษาแล้ว เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๔ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ (มติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๔) และปรับอัตรา เงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ แล้ว ๒) การให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ให้ได้รับเงินเดือน ไม่เกิน ๓๗,๘๓๐ บาท หรือที่ ก.พ. กำหนด...และให้ผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ได้รับเงินเดือนไม่เกิน ๖๗,๕๖๐ บาท หรือที่ ก.พ. กำหนด... ในส่วนของกรุงเทพมหานครได้มีมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ในสถานที่กำหนดให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน ๓๗,๘๓๐ บาท และผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ในสถานที่กำหนด ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน ๖๗,๕๖๐ บาท</p>	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ ธ.ค. ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ และการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการเพื่อดำเนินการให้ เป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วย การเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒



ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเรียนสำนักร่าง ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	ผลการดำเนินการ	มติ ก.ก.
๒๗	นร ๑๐๐๑/ว ๑๗ ถว. ๒๔ พ.ค. ๒๕๕๓	กฎ ก.พ. ว่าด้วยโรค พ.ศ. ๒๕๕๓	นำมาปรับใช้ โดย ก.ก. ได้ออกกฎ ก.ก. ว่าด้วยโรค พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งขณะนี้ได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา และทำหนังสือเวียนแจ้งหน่วยงานของกรุงเทพมหานครและถือปฏิบัติแล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๒/๓๕๑๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ เรื่อง กฎ ก.ก. ว่าด้วยโรค พ.ศ. ๒๕๕๔	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๗/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๔ มิ.ย. ๒๕๕๔ เรื่อง ขอความเห็นชอบร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยโรค พ.ศ. ....
๒๘	นร ๑๐๐๔/ว ๑๙ ถว. ๒ มิ.ย. ๒๕๕๓	กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓	นำมาปรับใช้ โดยมีการจัดทำกฎ ก.ก. และได้นำเสนอ ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ โดย ก.ก. มีมติเห็นชอบร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ. ... ขณะนี้อยู่ในระหว่างนำประกาศราชกิจจานุเบกษา และจะมีผลใช้บังคับภายหลังจากประกาศครบ ๖๐ วัน	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธ.ค. ๒๕๕๔ เรื่อง ขอความเห็นชอบร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ....
๒๙	นร ๑๐๐๘.๑/ว ๓๑ ถว. ๑๗ มิ.ย. ๒๕๕๓	การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิ ที่ ก.พ. รับรอง	นำมาปรับใช้ โดยกรุงเทพมหานครสามารถนำปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติหน้าที่ราชการ (๘ ปัจจัย) รวมทั้งเรื่องการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้น คุณวุฒิเพิ่มขึ้น กรณีได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น มาปรับใช้ได้ ส่วนอัตราเงินเดือนใช้ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๔	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๖ มิ.ย. ๒๕๕๔ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิต่อจากอื่นจาก สถานศึกษาที่ ก.พ. รับรอง
๓๐	นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑ ถว. ๑๑ มิ.ค. ๒๕๕๔	การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิ ที่ ก.พ. รับรอง			





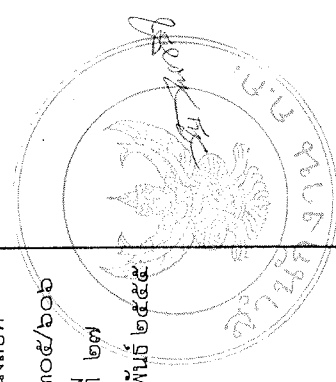
ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	ผลการดำเนินการ	มติ ก.ก.
๓๑	นร ๑๐๐๖/ว ๓๖ ถว. ๒๙ ก.ย. ๒๕๕๓	การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่เข้าราชการพลเรือนสามัญ มาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ	นำมาปรับใช้ เนื่องจาก กรุงเทพมหานครมีหลักเกณฑ์การรับโอนเดิมที่มีความสมบูรณ์อยู่แล้ว ดังนั้น จึงนำหนังสือฉบับนี้มาประยุกต์ใช้ในเรื่องของรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง เช่น การกำหนดรายชื่อพนักงานส่วนท้องถิ่น การกำหนดแบบฟอร์มการรับโอน เป็นต้น โดยสำนักงาน ก.ก. ได้นำไปปรับกับหลักเกณฑ์การรับโอนข้าราชการของกรุงเทพมหานคร โดยเสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบแล้ว และ ก.ก. มีมติอนุมัติในการประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ แล้ว	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๖ ก.พ. ๒๕๕๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร
๓๒	นร ๑๐๐๔/ว ๒๗ ถว. ๒๗ ก.ย. ๒๕๕๔	วุฒิที่ ก.พ. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - พ.ศ. ๒๕๕๖	นำมาปรับใช้ และได้ดำเนินการในประเด็นเรื่องต่างๆ ดังนี้ ๑. รายชื่อวุฒิที่จะกำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - พ.ศ. ๒๕๕๖ เนื่องจากบางสายงานไม่ได้กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของกรุงเทพมหานคร และบางสายงานที่เพิ่มเติมตามลักษณะงานและความจำเป็นของกรุงเทพมหานคร ๒. วิธีการคัดเลือก ซึ่ง ก.พ. กำหนดให้ใช้ตามหนังสือ ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๒๙ (๗) ที่ให้สำนักงาน ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรุงเทพมหานครตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มี.ค. ๒๕๕๕ เรื่อง ขออนุมัติกำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕- พ.ศ. ๒๕๕๖



ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	ผลการดำเนินการ	มติ ก.ก.
๓๓	นร ๑๐๐๘/ว ๗ ลว. ๒๔ ก.พ. ๒๕๕๓	มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการ พลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทบริหาร	นำมาปรับใช้ เนื่องจากกรุงเทพมหานครมีลักษณะภารกิจที่เป็นการเฉพาะ ซึ่งได้เสนอ ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ แล้ว	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มี.ค. ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดสมรรถนะประจำผู้บริหาร
๓๔	นร ๑๐๐๘/ว ๔ ลว. ๑๒ ก.พ. ๒๕๕๓	การบริหารอัตรากำลังลูกจ้างประจำ	นำมาปรับใช้ เนื่องจาก ๑. เป็นเรื่องเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติเพื่อรองรับการดำเนินการจัดระบบ ตำแหน่งลูกจ้างใหม่ ได้แก่ การให้ส่วนราชการหยุดการดำเนินการเกี่ยวกับ การปรับระดับตำแหน่งลูกจ้างประจำ การเปลี่ยนตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ และการตัดโอนอัตรากำลัง จนกว่าการดำเนินการปรับ ตำแหน่งลูกจ้างประจำเข้าสู่ระบบใหม่จะแล้วเสร็จ ๒. กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการแล้ว ตามหนังสือที่ กท ๐๔๐๔/๗๕๒๑ ลงวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๔ เรื่อง การจัดระบบตำแหน่งลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร	ดำเนินการแล้ว ตามหนังสือที่ กท ๐๔๐๔/๗๕๒๑ ลงวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๔	-
๓๕	นร ๑๐๐๘/ว ๑๔ ลว. ๓๑ มี.ค. ๒๕๕๓	การจัดระบบตำแหน่งลูกจ้างประจำ ของส่วนราชการ	นำมาปรับใช้ เนื่องจากเป็นเรื่องสืบเนื่องจาก ว ๒๘ ปี ๒๕๕๒ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มีการเปลี่ยนแปลงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๕๒ และมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ และกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการเพื่อดำเนินการให้ เป็นไปตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ จึงเห็นควร นำ ว ๑๒ มาปรับใช้ใน การออกคำสั่งเพื่อให้ถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ปัจจุบันสำนักงาน ก.ก. ได้เวียนแจ้งหน่วยงานแล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก.	ดำเนินการแล้ว ตามหนังสือที่ กท ๐๓๐๕/๖๐๖ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕	-
๓๖	นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลว. ๒๙ มี.ค. ๒๕๕๓	ตัวอย่างคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ	นำมาปรับใช้	ดำเนินการแล้ว ตามหนังสือที่ กท ๐๓๐๕/๖๐๖ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕	-



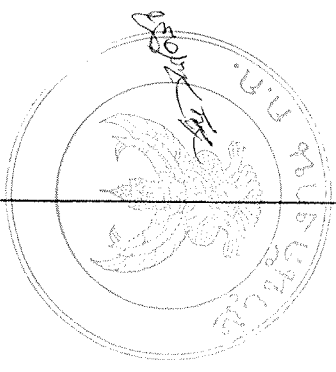
ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	ผลการดำเนินการ	มติ ก.ก.
๓๗	นร ๑๐๑๑/ว ๑๓ คว. ๑๑ ธ.ค. ๒๕๕๑	การดำเนินการตามทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีทั้งหมด ๔ ข้อ โดยข้อ ๑ ข้อ ๒ และข้อ ๔ กำหนดไว้แล้วตามมาตรา ๔๔ มาตรา ๕๘ และมาตรา ๘๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร จึงนำเฉพาะข้อ ๒ เรื่องข้าราชการพลเรือนสามัญถูกกล่าวหาว่ากระทำหรือละเว้นกระทำการใดอันเป็นความผิดอันอย่างร้ายแรง ก่อผลออกจากราชการมาปรับใช้	ที่ กท ๐๓๐๕/๖๐๖ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ เรื่อง ส่งคู่มือตัวอย่างคำสั่งด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามระบบเจ้าแม่คำแหงและคำตอบแบบใหม่	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
๓๘	นร ๑๐๐๖/ว ๔ คว. ๒๐ ก.พ. ๒๕๕๒	การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ	นำมาปรับใช้ ในส่วนการให้ออมข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญไปสังกัดองค์การอื่นๆ โดยขณะมีอยู่ระหว่างการนำเสนอ ก.ก. กำหนดหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารราชการของกรุงเทพมหานคร	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
๓๙	นร ๑๐๐๗/ว ๑๕ คว. ๒๙ เม.ย. ๒๕๕๒	แนวทางการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับราชการผู้มีส่วนได้เสีย	นำมาปรับใช้ โดยต้องปรับเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติงานต้นทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยขณะนี้ สำนักงาน ก.ก. อยู่ระหว่างการศึกษาแนวทาง	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
๔๐	นร ๑๐๐๗/ว ๑๒ คว. ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๓	ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	นำมาปรับใช้ โดยต้องปรับเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติงานต้นทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยขณะนี้ สำนักงาน ก.ก. อยู่ระหว่างการศึกษาแนวทาง	อยู่ระหว่างดำเนินการ	



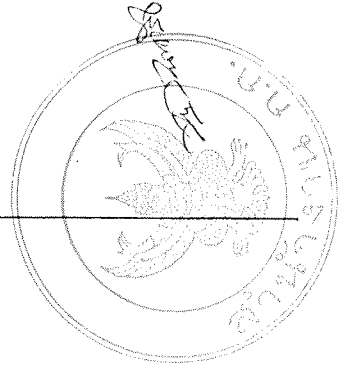
ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	ผลการดำเนินการ	มติ ก.ก.
๕๑	นร ๑๐๑๓.๘๕/ว ๒๒ คว. ๑๕ ก.ย. ๒๕๕๒	หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย ในประเทศ	นำมาปรับใช้ เนื่องจากเป็นหลักเกณฑ์ที่เพิ่มเติมจากระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัย พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งกรุงเทพมหานคร โดยสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้เคยถือปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น กรุงเทพมหานครจึงสามารถนำหลักเกณฑ์ที่กำหนดเพิ่มเติมตามหนังสือเวียนฉบับนี้ มาปรับใช้ในส่วนที่เกี่ยวข้องได้	อยู่ระหว่างดำเนินการ	-
๕๒	นร ๑๐๑๒/ว ๒๔ คว. ๑๘ ก.ย. ๒๕๕๒	กฏ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ รับประทานการต่อไป พ.ศ. ๒๕๕๒	นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับความจำเป็นของกรุงเทพมหานคร และปัจจุบันกรณีจำเป็นต้องให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่ง เกษียณอายุราชการไปแล้วมาช่วยปฏิบัติงาน กรุงเทพมหานคร ได้มีแนวทางปฏิบัติในการจ้างผู้มีอายุ ๖๐ ปีบริบูรณ์ เป็นลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งผู้ชำนาญงานด้าน... ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ หรือเชี่ยวชาญเป็นพิเศษเฉพาะราย หรือ เป็นผู้ได้รับความไว้วางใจในงานที่มีความสำคัญเป็นพิเศษ หรือ เป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานในโครงการต่อเนื่อง โดยกำหนดหลักเกณฑ์การจ้าง ระยะเวลาการจ้าง และอัตราค่าจ้าง ซึ่งเป็นอำนาจของปลัดกรุงเทพมหานครขออนุญาตกรุงเทพมหานคร เรื่องลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งมีความคล่องตัว ประหยัดงบประมาณ ในการจ้างและสวัสดิการต่างๆ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	-
๕๓	นร ๑๐๑๒/ว ๓๒ คว. ๒๐ ก.ย. ๒๕๕๓	กฏ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ รับประทานการต่อไป (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓			



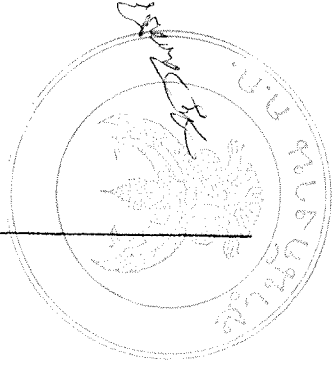
ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนเกี่ยวกับบัญชีของกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	ผลการดำเนินการ	มติ ก.ก.
๔๔	นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ คว. ๒๙ ก.ย. ๒๕๕๒	มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ	นำมาปรับใช้ เนื่องจากกรุงเทพมหานครมีบริบทและลักษณะภารกิจที่เป็นการเฉพาะ ประกอบกับได้มีการกำหนดสมรรถนะไว้ในบริบทของกรุงเทพมหานครแล้ว โดยการทำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ ได้ดำเนินการกำหนดให้สอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจของกรุงเทพมหานคร โดยขณะนี้ได้เสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ลงนามแล้วเพื่อรอขั้นตอนการนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนา และการประเมิน (สำหรับสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญทุกประเภทอยู่ในระหว่างปรับปรุงเพื่อเสนอต่อ ก.ก.)	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	-
๔๕	นร ๑๐๑๒/ว ๓ คว. ๑๒ ก.พ. ๒๕๕๓	ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓	เห็นควรนำมาปรับใช้ เนื่องจากกรรณการรายงานเรื่องดังกล่าว จะต้องมีการตกลงกำหนดกรอบมาตรฐานการรายงาน เพื่อให้หน่วยงานใช้ในการจัดทำรายงาน	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	-
๔๖	นร ๑๐๑๑/ว ๒ คว. ๒๔ ก.พ. ๒๕๕๓	ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการขอยกเว้นให้เข้ารับราชการ กรณีมีลักษณะต้องห้าม เป็นข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒	เห็นควรนำมาปรับใช้ เนื่องจากสำนักงาน ก.ก. ต้องพิจารณาว่าจะระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยการขอยกเว้นให้เข้ารับราชการ กรณีมีลักษณะต้องห้ามเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ.... ตามมาตรา ๑๔ และมาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และปัจจุบันอยู่ระหว่างดำเนินการศึกษาเพิ่มเติมตามข้อสังเกตของคณะกรรมการพิจารณากฎหมายลำดับรอง	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	-



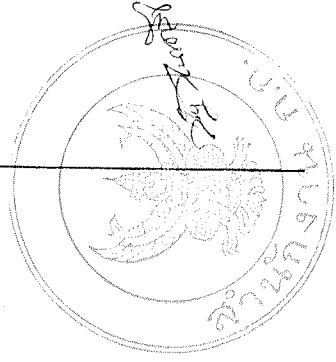
ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	ผลการดำเนินการ	มติ ก.ก.
๕๗	นร ๑๐๐๓/ว ๘ คว. ๙ มี.ค. ๒๕๕๓	แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ	เห็นควรนำแนวทางจากหนังสือเวียนฉบับดังกล่าวมาใช้ โดยมอบให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	-
๕๘	นร ๑๐๐๔/ว ๑๐ คว. ๑๐ มี.ค. ๒๕๕๓	การคัดเลือกเพื่อบรรจุผู้ได้รับทุนโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นที่สำเร็จ การศึกษาแล้วเข้ารับราชการ	เห็นควรนำมาปรับใช้ เนื่องจากขณะนี้กรุงเทพมหานครเตรียมจัดทำโครงการ "BMA Scholarship" โดยจะต้องนำหนังสือเวียนดังกล่าวมาใช้ในการดำเนินการ และปรับปรุงในบางส่วนขององค์ประกอบทุนให้สอดคล้องกับกรุงเทพมหานคร	อยู่ระหว่างดำเนินการ	-
๕๙	นร ๑๐๐๖/ว ๑๑ คว. ๑๖ มี.ค. ๒๕๕๓	การบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ	นำมาปรับใช้ โดยหนังสือเวียนฉบับนี้มีสาระสำคัญ ๒ ส่วน คือ ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการผู้ออกจากราชการและกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทสายงาน และระดับ ซึ่งกรุงเทพมหานครสามารถนำหลักเกณฑ์ดังกล่าวมาใช้กับกรุงเทพมหานครได้โดยอนุโลม ๒. เรื่องการให้ได้รับเงินเดือน กรุงเทพมหานครไม่ได้ใช้บัญชีอัตราเงินเดือนของ ก.พ. เนื่องจากกรุงเทพมหานครมีบัญชีอัตราเงินเดือนชั่วคราวใช้เอง	อยู่ระหว่างดำเนินการ	-



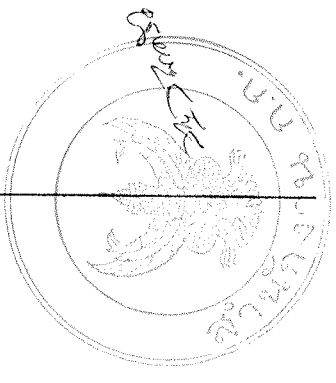
ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	ผลการดำเนินการ	มติ ก.ก.
๕๐	นร๑๐๐๘.๑/ว ๑๓ ค.ว. ๓๐ มี.ค. ๒๕๕๓	หลักเกณฑ์และวิธีรับเงินเดือน สิทธิประโยชน์ของข้าราชการพลเรือน สามัญ ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้กลับไปดำรง ตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่น ในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกัน เพราะเหตุที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	เห็นควรนำมาปรับใช้ เนื่องจากหนังสือเวียนฉบับนี้ ใช้เป็นการรองรับการแต่งตั้งข้าราชการที่คุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่ง เพื่อให้สามารถแต่งตั้งกลับมาดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันได้ รวมถึงกำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการรับเงินเดือน สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับภายหลังได้รับการ การแต่งตั้ง พร้อมคำอธิบายและตัวอย่าง ซึ่งหนังสือเวียนฉบับนี้ไม่ได้ ใช้เฉพาะกรณีการแต่งตั้งที่ผิดพลาด แต่ยังใช้กับกรณีการย้าย การเลื่อน ที่ผิดพลาด และส่งผลให้ข้าราชการมีคุณสมบัติไม่ตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยที่กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการ คุณสมบัติข้าราชการกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประเภทและระดับ ตำแหน่งแล้ว ตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔ และแม้ว่าจะยัง ตรวจสอบไม่พบกรณีดังกล่าว แต่เห็นควรนำแนวทางและวิธีการดำเนินการ ตามหนังสือเวียนฉบับนี้มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของ กรุงเทพมหานคร โดยมอบให้สำนักงาน ก.ก. และกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ร่วมกันพิจารณา	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	



ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

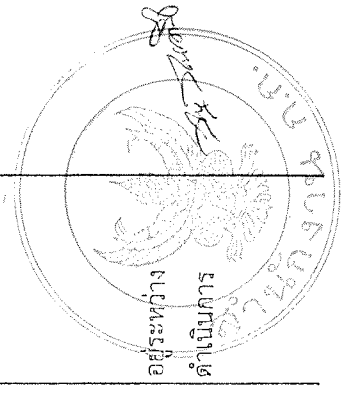
ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	ผลการดำเนินการ	มติ ก.ค.
๕๑	นร ๑๐๐๘/ว ๒๑ ลว. ๑๖ มี.ย. ๒๕๕๓	การบริหารอัตรากำลังลูกจ้างประจำ	<p>นำมาปรับใช้ฯ เนื่องจาก</p> <p>๑. เป็นเรื่องที่ ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลังลูกจ้างเพิ่มเติมได้แก่ การปรับระดับชั้นงาน การเปลี่ยนสายงานและกลุ่มงาน และการตัดโอนอัตรากำลังของลูกจ้าง</p> <p>๒. สำหรับกรุงเทพมหานครยังมีได้ดำเนินการในเรื่องดังกล่าว เนื่องจากจะมีการจัดทำหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารอัตรากำลังลูกจ้าง โดยในขณะนี้ ได้แต่งตั้งคณะทำงานกำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างและพนักงานกรุงเทพมหานคร เพื่อดำเนินการในเรื่องดังกล่าวแล้ว และในการจัดทำหลักเกณฑ์คณะทำงานฯ จะนำหนังสือเวียนฉบับนี้มาพิจารณาด้วย</p>	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	
๕๒	นร ๑๐๐๓/ว ๒๒ ลว. ๑๘ มี.ย. ๒๕๕๓	แนวทางในการปฏิบัติการศึกษาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และประเภทอำนวยการระดับสูง	<p>นำมาปรับใช้ฯ เนื่องจากเป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการและขั้นตอนการศึกษาคัดเลือกที่กำหนดไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๐ ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เฉพาะกรณีเกี่ยวกับการเสนอรายชื่อผู้สมัครรับพิจารณา การกำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง วิธีการประเมินบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง วิธีการประเมินและคัดเลือกผู้ซึ่งได้รับการเสนอชื่อ การคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมได้ตามจำนวนที่เห็นสมควร ซึ่งต้องมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และแนวทางการปฏิบัติสำหรับส่วนราชการระดับกรมที่อยู่บังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี ซึ่งกรุงเทพมหานครได้นำแนวทางปฏิบัติตาม ว ๒๒ ปี ๒๕๕๐ มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร</p>	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	





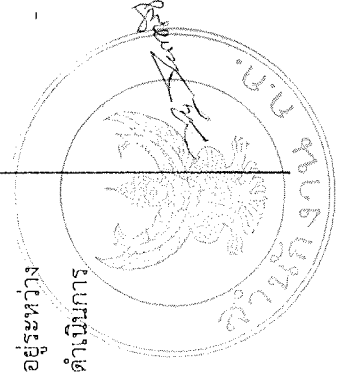
ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	ผลการดำเนินการ	มติ ก.ก.
๕๓	นร ๑๐๑๓/ว ๒๕ ลว. ๒ ส.ค. ๒๕๕๓	การดำเนินการพัฒนาและการประเมินผล การพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ ระหว่างการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	นำมาปรับใช้ เนื่องจากร่าง กฎ ก.ก. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการ การพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ. ... ได้กำหนดกระบวนการ พัฒนาเพิ่มจาก ๓ กระบวนการเป็น ๔ กระบวนการ เพื่อให้หน่วยงานของ กรุงเทพมหานครที่มีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาที่ เหมาะสมได้ด้วยตนเอง ขณะเดียวกันกรุงเทพมหานครมีสถาบันพัฒนา- ข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานหลัก ในการพัฒนากระบวนการทั้ง ๓ กระบวนการ จึงต้องมอบหมาย ให้กำหนดหลักสูตรประเมินและติดตามผลเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกับ โดยสำนักงาน ก.ก. จะนำแนวทางต่าง ๆ มาใช้ในการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาข้าราชการ	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	
๕๔	นร ๑๐๑๓/ว ๒๗ ลว. ๒๗ ส.ค. ๒๕๕๓	หลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มทุนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการ พลเรือนสามัญ	เห็นควรนำมาปรับใช้ เนื่องจากกรุงเทพมหานครมีหน่วยงานกลาง ในการพัฒนาข้าราชการ คือ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้มีการกำหนดหลักสูตรที่เป็น มาตรฐานในบางส่วน ขณะเดียวกันไม่สามารถกระจายอำนาจให้แก่ หน่วยงานได้เพราะยังขาดความเข้มแข็งของบุคลากรในด้านความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการนำไปดำเนินการเอง แต่อาจมี บางหน่วยงานที่สามารถดำเนินการเองได้ ซึ่งสำนักงาน ก.ก. อยู่ในระหว่างดำเนินการพิจารณา	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	
๕๕	นร ๑๐๐๘/ว ๓๔ ลว. ๒๘ ก.ย. ๒๕๕๓	การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ กำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและ สมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญ	อยู่ในระหว่างการศึกษาพิจารณาเพื่อนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของ กรุงเทพมหานคร	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	



ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๔ ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	ผลการดำเนินการ	มติ ก.ภ.
๕๖	นร ๑๐๑๒/ว ๓๘ ทว.๒๙ ก.ย. ๒๕๕๓	ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ	เห็นควรนำมาปรับใช้ โดยครุมนายยุทธศาสตร์ฯ ตามหนังสือเวียนดังกล่าว มากำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙ ทั้งนี้ เพื่อประสิทธิภาพในการวางแผน การนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติ การรายงานผลการดำเนินการ และการตรวจติดตาม ประเมินผลทั้งระบบในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	-
๕๗	นร ๑๐๐๘/ว ๔๖ ทว. ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๓	การดำเนินการกรณี ก.พ.ค.มีคำวินิจฉัย หรือ ก.พ. มีมติให้ยกเลิกล้างแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนสามัญ	เห็นควรนำสาระสำคัญ ตามหนังสือเวียนฉบับนี้มาปรับใช้ โดยปรับให้สอดคล้องกับการใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และนำเสนอขออนุมัติ ก.ภ. ต่อไป	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	-
๕๘	นร ๑๐๐๘/ว ๖ ทว. ๓๐ มี.ค. ๒๕๕๔	กำหนดระยะเวลาดำเนินการกรณี ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัยหรือ ก.พ. มีมติให้ยกเลิก คำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ	นำมาปรับใช้ เนื่องจากเป็นหลักการที่เป็นระบบการสรรหาและพัฒนา ข้าราชการในระบบใหม่ จึงต้องเสนอเป็นหลักการต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ความเห็นชอบก่อน	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	-
๕๙	นร ๑๐๐๓/ว ๔ ทว. ๑๑ มี.ค. ๒๕๕๔	ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	เห็นควรนำมาปรับใช้ โดยกรุงเทพมหานครพิจารณาว่ามีความจำเป็น ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการในเรื่องนี้มากน้อย เพียงใด และมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพหรือไม่ โดยอยู่ระหว่างขั้นตอนการพิจารณา	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	-
๖๐	นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ทว. ๑๒ พ.ค. ๒๕๕๔	ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการเพิ่มพูน ประสิทธิภาพของข้าราชการ โดยการให้ไป ปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๔		อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	-



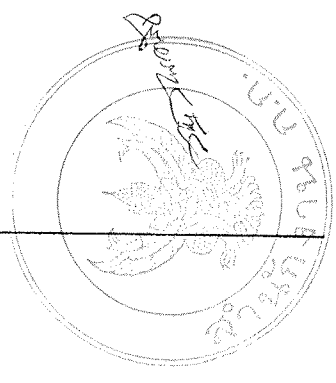
ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเรียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	ผลการดำเนินการ	มติ ก.ก.
๖๑	นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๑ สว. ๖ มี.ย. ๒๕๕๔	การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ	<p>จากการพิจารณาหนังสือเรียนฉบับนี้ พบว่าสืบเนื่องจาก ว ๒๘ ปี ๒๕๕๒ และมีการปรับอัตราเงินเดือนตามพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต้นของผู้สูงชันราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ ทำให้สำนักงาน ก.พ. ต้องกำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔ เป็นต้นไป กรุงเทพมหานครจึงควรศึกษาและเตรียมการปรับใช้ฐานการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๑ สว. ๖ มิถุนายน ๒๕๕๔ หลังจากที่มีการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ไปแล้ว</p>	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
๖๒	นร ๑๐๐๘/ว ๑๓ สว. ๑๗ มี.ย. ๒๕๕๔	การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ	<p>เห็นควรนำมาปรับใช้ เนื่องจากหนังสือฉบับนี้มีประเด็นการพิจารณา จำนวน ๒ เรื่อง คือ</p> <p>๑. การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๘๗ สายงาน ซึ่งจากการตรวจสอบพบว่ามีสายงานที่เกี่ยวข้องกับกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๑ สายงานโดยเป็นสายงานที่กรุงเทพมหานครนำมาตราฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. มาใช้โดยอนุโลม จำนวน ๒๐ สายงาน เป็นสายงานที่กรุงเทพมหานครกำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างจาก ก.พ. จำนวน ๖ สายงาน เป็นสายงานที่กรุงเทพมหานครกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งดังกล่าวจาก ก.พ.</p>	อยู่ระหว่างดำเนินการ	



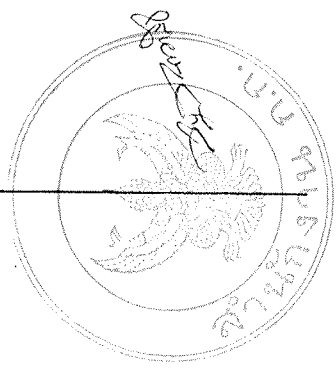
ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเรียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	ผลการดำเนินการ	มติ ก.ก.
			<p>จำนวน ๒ สายงาน และเป็นสายงานที่กรุงเทพมหานครกำหนดคุณวุฒิในคุณสมบัตินี้เฉพาะสำหรับตำแหน่งและลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน จาก ก.พ. จำนวน ๓ สายงาน</p> <p>๒. การให้ อ.ก.พ. กรมเป็นผู้พิจารณาคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญา เป็นคุณสมบัตินี้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง สำหรับปริญญาในสาขาวิชาที่เห็นว่า มีความรู้เทียบได้ในระดับเดียวกับสาขาวิชาที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งซึ่งมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน ๖๔ สายงาน ซึ่งจากการตรวจสอบพบว่า มีสายงานที่เกี่ยวข้องกับกรุงเทพมหานคร จำนวน ๒๐ สายงาน เป็น สายงานที่กรุงเทพมหานครกำหนดคุณวุฒิในคุณสมบัตินี้เฉพาะสำหรับ ตำแหน่งและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมือนกับ ก.พ. จำนวน ๑๕ สายงาน และกำหนดแตกต่างจาก ก.พ. จำนวน ๕ สายงาน</p> <p>จากการพิจารณา พบว่า มีการนำหนังสือฉบับดังกล่าวตามข้อ ๑ มาปรับใช้ในกรณีการพิจารณาอนุมัติจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ แล้ว ส่วนข้อ ๒ อยู่ระหว่างการทำเนิกร่างของสำนักงาน ก.ก.</p>		



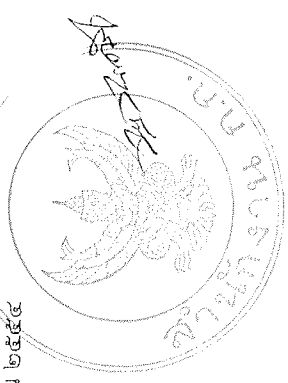
ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	ผลการดำเนินการ	มติ ก.ก.
๖๓	นร๑๐๐๖/ว ๒๓ สว. ๓๑ ส.ค. ๒๕๕๔	การใช้แบบ ก.พ.๗ ที่ปรับปรุงใหม่	<p>เห็นควรนำมาปรับใช้ฯ โดยหนังสือเวียนฉบับนี้ แจ้ง แบบ ก.พ.๗ ปรับปรุงใหม่ และแนวทางการปฏิบัติในการลง ก.พ.๗ ที่ปรับปรุงในชุดของรายการ เช่น การพัน ทดลองฯ ตำแหน่ง เงินเดือน เป็นต้น โดยเพิ่มช่องรายการจาก ก.พ.๗ ที่ใช้ ในปัจจุบัน คือ เพิ่มช่องรายการประจำตัวประชาชน ประวัติการศึกษา ประวัติการฝึกอบรม ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ประเภทตำแหน่ง เงินประจำ- ตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ และ โดยที่กรุงเทพมหานครได้แต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเข้าสู่ประเภท และระดับตำแหน่งแล้วตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔ โดยจำแนกตำแหน่ง เป็น ๔ ประเภท เช่นเดียวกับ ก.พ. ดังนั้น จึงเห็นควรนำหนังสือเวียนฉบับนี้ มาใช้กับกรุงเทพมหานครเฉพาะในส่วนของ แบบ ก.พ.๗ โดยในส่วนของ แนวทางการปฏิบัติในการลง ก.พ.๗ ที่ปรับปรุงใหม่ กรุงเทพมหานครจะต้อง จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อขออนุมัติใช้แบบ ก.พ.๗ ที่ ปรับปรุงใหม่ ซึ่งการกำหนดระยะเวลาการเสนอใช้นั้นจะพิจารณาความ เหมาะสม</p>	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	มติ ก.ก.



ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล
๑	นร ๑๐๐๑/ว ๒ ลว. ๑๐ เม.ย. ๒๕๕๑	ชักข้อความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของ อ.ก.พ. สามัญ	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากขณะนั้นพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. .... ยังไม่มีผลบังคับใช้ และกรุงเทพมหานครได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวไว้ในมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ แล้ว
๒	นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลว. ๓๐ มี.ย. ๒๕๕๑	หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ ในสำนักงานรัฐมนตรี	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากวัตถุประสงค์ของหนังสือเวียนฉบับดังกล่าว กำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรีเป็นตำแหน่งระดับ ๙ บส. และโดยที่หนังสือที่อ้างถึงหลักเกณฑ์เดิม (ว ๒๒/๒๕๕๐) มิได้ระบุตำแหน่งดังกล่าวไว้ ก.พ. จึงกำหนดเพิ่มเติม สำหรับกรุงเทพมหานครใช้หลักเกณฑ์การคัดเลือกกรณีดังกล่าวตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๗๑๑/ว ๑๐ ลงวันที่ ๓๑ ก.ค. ๒๕๓๔ และมีมติ อ.ก.พ.สามัญฯ ครั้งที่ ๖/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๒ ที่กำหนดให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ และ ระดับ ๑๐ และเนื่องจากปัจจุบันตำแหน่งดังกล่าวได้จัดอยู่ในประเภทบริหาร และประเภทอำนาจการแล้ว ตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔ จึงเห็นว่าไม่จำเป็นต้องนำมาพิจารณาใหม่อีก
๓	นร ๑๐๐๖/ว ๖ ลว. ๑๕ ก.ย. ๒๕๕๑	การกำหนดแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับ การกำหนดอัตราค่าจ้างและแต่งตั้งข้าราชการในระหว่างปรับใช้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากหนังสือฉบับดังกล่าวเป็นการกำหนดให้หน่วยงานดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลก่อนการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งไม่สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร จึงกำหนดแนวทางการปรับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔-ฉบับใช้เอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๔/๑๘๒๓ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๔



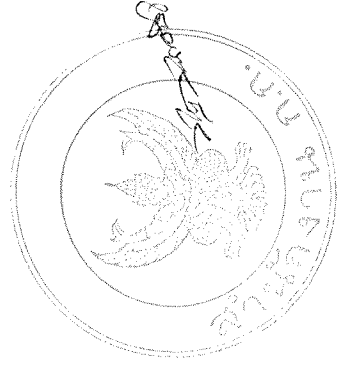
ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล
๔	นร ๑๐๐๔.๑/ว ๗ ค.ว. ๒๕ ก.ย. ๒๕๕๑	วุฒิที่ ก.พ. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือที่ นร ๑๐๐๔/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๕๓ ยกเลิกมติ ก.พ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔.๑/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๑ ซึ่งหนังสือเวียนฉบับดังกล่าว ก.พ. ได้พิจารณาเห็นว่าส่วนราชการอาจคัดเลือกบุคคลซึ่งสำเร็จการศึกษาในวุฒิที่ ก.พ. กำหนด เข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๔ ต่อไปได้จนกว่า ก.พ. จะกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือก เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อถือปฏิบัติแทน
๕	นร ๑๐๐๑/ว ๘ ค.ว. ๒๑ พ.ย. ๒๕๕๑	การแต่งตั้งอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญที่มอบกรรมการเหลือไม่ถึงกึ่งหนึ่ง	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้กำหนดไว้แล้ว ตามมาตรา ๑๒, ๑๗, ๑๙, ๒๑, ๒๓ และมาตรา ๒๖
๖	นร ๑๐๐๑/ว ๙ ค.ว. ๑๑ ธ.ค. ๒๕๕๑	กฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. และข้อบังคับ ก.พ. ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (๔) ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยทุนเล่าเรียนหลวง	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากเป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. ในการพิจารณาคัดเลือกนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายทั่วประเทศ และทุนนี้เป็นทุนซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ กำหนดให้พระราชทานแก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเพื่อศึกษาระดับปริญญาตรีในต่างประเทศหรือในประเทศเฉพาะสาขาวิชาที่ประเทศไทยสามารถจัดการศึกษาได้ดีกว่าประเทศอื่น ปีละไม่เกิน ๙ ทุน โดยสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการสอบกำหนดหลักสูตร โดยเป็นทุนที่ได้มาจากเงินงบประมาณแผ่นดินและจากแหล่งทุนอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าเป็นทุนรัฐบาล ซึ่งจัดสรรเพื่อการศึกษาคือมีกรอบมาให้กับหน่วยงานของรัฐ แต่ไม่รวมถึงรัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล
	(๕) ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยทุนของรัฐบาล พ.ศ. ๒๕๕๑	(๕) ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยทุนของรัฐบาล พ.ศ. ๒๕๕๑	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากพหุรัฐบาลตามระเบียบนี้จัดสรรให้กับหน่วยงานของรัฐแต่ไม่รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	(๖) ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยการจัดการ การศึกษา ควบคุมดูแลและการให้ความช่วยเหลือบุคลากรภาครัฐและนักเรียนรู้ ที่อยู่ในความดูแลของ ก.พ. ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๑	(๖) ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยการจัดการ การศึกษา ควบคุมดูแลและการให้ความช่วยเหลือบุคลากรภาครัฐและนักเรียนรู้ ที่อยู่ในความดูแลของ ก.พ. ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๑	ไม่นำมาใช้ เนื่องจาก ๑. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้มีการเปรียบเทียบกับกรมธรรม์ ว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา สึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๔ มาใช้บังคับ หมวด ๕ ข้อ ๒๖ ข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษา ฯ ต้องอยู่ในความดูแลของ ก.พ. ๒. ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ได้รับทุนอัมรินทร์ไปต่างประเทศ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้มีหนังสือขอความร่วมมือให้สำนักงาน ก.พ. ดูแล โดยส่งรายชื่อไปเฉพาะราย
๗	นร ๑๐๑/ว ๑๑ สว. ๑๑ อ.ค. ๒๕๕๑	การใช้บังคับพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากหนังสือฉบับดังกล่าวเป็นการกำหนดแนวทางดำเนินการในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน ให้ดำรงตำแหน่งตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งไม่สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดในทางปฏิบัติที่แตกต่างกัน จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับการดำเนินการเพื่อแต่งตั้ง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเข้าประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่งตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการ กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ขึ้นใช้เอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๔/๒๓๘๑ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๔





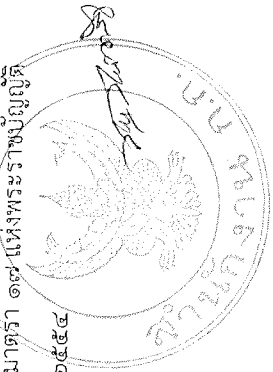
ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล
๘	นร ๑๐๐๔.๑/ว ๑๕ คว. ๑๑ ธ.ค. ๒๕๕๑	หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากสำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการร่างหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันฯ เองทั้งฉบับ ซึ่งได้พิจารณาแล้ว เห็นว่ากรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสอบแข่งขันให้เหมาะสมกับสภาพของกรุงเทพมหานคร โดยอาศัยอำนาจ ตามมาตรา ๑๔ (๙) ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยปลัดกรุงเทพมหานคร ได้ให้ความเห็นชอบร่างหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขในการสอบแข่งขันฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๒/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๔ และได้นำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญ เกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๔ แล้ว ที่ประชุม มีมติให้นำมาปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเฉพาะกิจ เกี่ยวกับگردาเนินการตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดย สำนักงาน ก.ก. ได้เสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเฉพาะกิจฯ ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๔ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันฯ โดย ก.ก. พิจารณามติแล้วในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔
๙	นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ คว. ๑๑ ธ.ค. ๒๕๕๑	การคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากกรุงเทพมหานครได้จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญซึ่งใช้เอง
๑๐	นร ๑๐๑๓.๘/ว ๒๐ คว. ๑๑ ธ.ค. ๒๕๕๑	หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการให้ข้าราชการ พลเรือนสามัญไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศ	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากกรุงเทพมหานครใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ มาใช้ในการดำเนินการด้านทุนฝึกอบรมในต่างประเทศอยู่แล้ว หนังสือฉบับนี้เป็นเพียงการสั่งให้ระเบียบของสำนักนายกรัฐมนตรีมาใช้บังคับ ซึ่งสถาบันข้าราชการ กทม. เห็นว่าควรใช้ระเบียบของกรุงเทพมหานคร ๖ เบ็ดเสร็จของระเบียบกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๒ ว่าด้วยการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัย พ.ศ. ๒๕๕๒



ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล
๑๑	นร ๑๐๑๐.๓/ว ๑ คว. ๗ ม.ค. ๒๕๕๒	ก.ฎ ก.พ.ค. ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๕๑	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากกฎ ก.พ.ค. ทั้ง ๓ ฉบับ ดังกล่าว สำนักงาน.ก.ก. ได้ยกร่างและผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาเรื่องลำดับรองฯ แล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างการเสนอ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ เมื่อเห็นชอบแล้วประธาน ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร จะได้ลงนามในกฎ ก.พ.ค. ดังกล่าวและประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อบังคับใช้ต่อไป
๑๒	นร ๑๐๑๐.๓/ว ๓ คว. ๒๘ ม.ค. ๒๕๕๒	ก.ฎ ก.พ.ค. ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๕๑	ไม่นำมาใช้ เนื่องจาก มติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ และครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ได้อนุมัติหลักการและแนวทางการจัดตำแหน่งและจัดข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเข้าประเภทตำแหน่งสายงาน และระดับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยมีการกำหนดให้แต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ดำรงตำแหน่งประธานอำนวยการระดับต้นที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับต้น
๑๓	นร ๑๐๑๐.๓/ว ๓๐ คว. ๖ พ.ย. ๒๕๕๒	ก.ฎ ก.พ.ค. ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๕๑	การแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนาจการ ระดับต้น
๑๔	นร ๑๐๑๒/ว ๑๑ คว. ๒๔ มี.ค. ๒๕๕๒	การแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนาจการ ระดับต้น	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกคณะกรรมการในคณะกรรมการใน อ.ก.ก. สามัญคณะต่างๆ แล้ว ตามมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๒
๑๕	นร ๑๐๑๒/ว ๑๒ คว. ๒๑ เม.ย. ๒๕๕๒	ก.ฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๒	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกคณะกรรมการในคณะกรรมการใน อ.ก.ก. สามัญคณะต่างๆ แล้ว ตามมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๒



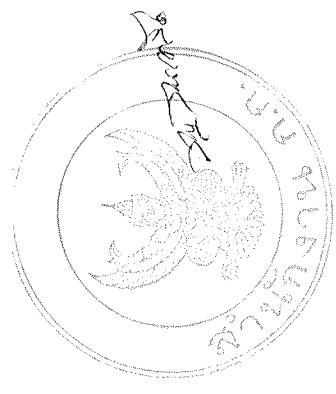
ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล
๑๖	นร ๑๐๐๘/ว ๑๓ คว. ๒๔ เม.ย. ๒๕๕๒	ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และประกาศ ก.พ. เรื่อง กำหนดตำแหน่งและเพิ่มเงินสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากตำแหน่งที่กรุงเทพมหานครมีและตรงกับระเบียบนี้ คือ ตำแหน่งลำดับที่ ๑๗ นิติกรในทศวรรษราชการ และลำดับที่ ๑๘ ผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข และ ว๒/๒๕๕๔ ได้มีการปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์และอัตราเงินเพิ่มของตำแหน่งลำดับที่ ๑๗
๑๗	นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒ คว. ๓ ก.พ. ๒๕๕๔	กำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการ พลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔	- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งนิติกร สำนักงาน ก.ก. อยู่ระหว่างดำเนินการกรงระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสภายานนิติกร ตำแหน่งนิติกร พ.ศ.... (ได้รับเงิน พ.ศ.ก.) - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข กรุงเทพมหานครได้ออกระเบียบว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข (ได้รับเงิน พ.ศ.ส.) เอง โดยใช้ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔
๑๘	นร ๑๐๑๑/ว ๒๑ คว. ๑๕ ก.ย. ๒๕๕๒	การดำเนินการตามบทเฉพาะกาล แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดไว้ในมาตรา ๗๔ ประกอบระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔
๑๙	นร ๑๐๐๑/ว ๒๓ คว. ๑๘ ก.ย. ๒๕๕๒	หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งบังคับบัญชาข้าราชการพลเรือน	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากกำหนดตำแหน่งบังคับบัญชาของข้าราชการกรุงเทพมหานคร มิควรกำหนดได้ถึงฐานะหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน โดยเป็นส่วนของการพลเรือนสามารถนำมาใช้กำหนดได้ในฐานะหัวหน้ากอง/ผู้อำนวยการกองเท่านั้น



ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล
๒๐	นร ๑๐๑๒/ว ๒๒ สว. ๒๘ ก.ย. ๒๕๕๒	กฏ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญรับเงินเดือนในอัตราค่าจ้างทดแทน พ.ศ. ๒๕๕๒	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากหนังสือเวียนฉบับนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างทดแทนภายใต้เงื่อนไขกรณีได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ การให้ลาติดต่อกันคู่สมรสไปปฏิบัติงานที่ในต่างประเทศ ผู้ได้รับทุนรัฐบาลไปศึกษาต่างประเทศ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ มีอำนาจพิจารณาอนุมัติอัตราค่าจ้างทดแทนภายในระยะเวลาที่ข้าราชการดังกล่าวได้รับอนุญาต แต่กรุงเทพมหานครไม่ได้นำหนังสือเวียนฉบับดังกล่าวมาใช้
๒๑	นร ๑๐๐๘/ว ๑๔ สว. ๒๕ เม.ย. ๒๕๕๒	หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)	<p>ไม่นำมาใช้ เนื่องจากจะออกเป็นระเบียบ ก.ก. ตามมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔</p>
๒๒	นร ๑๐๐๘/ว ๑๘ สว. ๒ ก.ก. ๒๕๕๒	หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)	
๒๓	นร ๑๐๐๘/ว ๓๑ สว. ๓๐ พ.ย. ๒๕๕๒	หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)	
๒๔	นร ๑๐๐๘/ว ๒ สว. ๑๐ ก.พ. ๒๕๕๓	หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)	
๒๕	นร ๑๐๐๘/ว ๒๓ สว. ๒๕ มี.ย. ๒๕๕๓	หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)	



ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล
๒๖	นร ๑๐๐๘/ว ๓ ลว. ๒๓ ก.พ. ๒๕๕๔	หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากจะออกเป็นระเบียบ ก.ก. ตามมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔
๒๗	นร ๑๐๐๘/ว ๒๐ ลว. ๑ ส.ศ. ๒๕๕๔	หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากกรุงเทพมหานครมีระเบียบว่าด้วยว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
๒๘	นร ๑๐๑๓.๗/ว ๓๒ ลว. ๒๒ ๖.ศ. ๒๕๕๒	ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากหนังสือเวียนฉบับนี้เป็นแนวปฏิบัติ กรณีที่ราชการเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่งที่ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติงานอยู่ โดยให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นทราบและให้แสดงความประสงค์ต่อการจรรีบบรรจุหรือไม่ หากผู้นั้นไม่ประสงค์จะรับราชการต่อไป ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญหยุดพักหรือเงินชดเชยตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนด ในกรณีที่ประสงค์จะรับราชการต่อไป ให้ผู้นั้นแสดงความประสงค์จะขอย้ายหรือโอนไปเป็นตำแหน่งใด หรือที่หน่วยงานใด ส่วนราชการใด หากข้าราชการอยู่ในระหว่างการขุดให้ทุน ให้ย้ายหรือโอนผู้นั้นไปรับราชการต่อไป ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นที่ไม่อาจดำเนินการดังกล่าวได้ หรือสมควรจะดำเนินการอย่างไรได้ ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด
๒๙	นร.๑๐๑๒/ว ๑๕ ลว. ๑๒ เม.ย. ๒๕๕๓	กฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการสามัญออกจากราชการ กรณีทางราชการเลิกหรือยุบหน่วยงาน หรือตำแหน่ง พ.ศ.๒๕๕๓	ในทางปฏิบัติของกรุงเทพมหานคร กรณียุบส่วนราชการหรือหน่วยงานที่วิเคราะหแล้วเห็นว่าไม่มีความจำเป็น ไปสังกัดส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นของกรุงเทพมหานคร จึงไม่มีการสั่งให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญออกจากราชการ กรณีการเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่งแต่อย่างใด



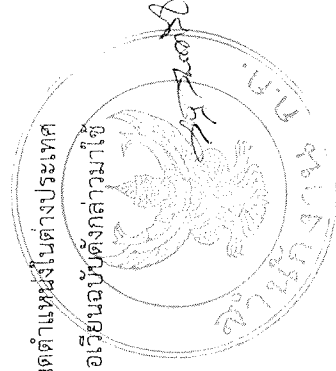
ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล
๓๐	นร ๑๐๑๒/ว ๑๖ ธว. ๑๑ พ.ศ. ๒๕๕๓	กฏ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการ พลเรือนสามัญออกจากราชการกรณี สมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความ ประสงค์ของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓	<p>นำมาใช้ เนื่องจากหนังสือเวียนฉบับนี้เป็นแนวทางปฏิบัติตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือน ออกจากราชการกรณีสมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ ตามมาตรา ๑๑๐ (๒) แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยกำหนดแนวทางไว้ดังนี้</p> <p>๑. หน่วยงานที่จะมีคำสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการเพื่อรับบำนาญเหตุทดแทน สำหรับกรณีไป ปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ ต้องเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งใหม่เป็นเวลาที่ไม่มี ๖ ประเภท คือ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หน่วยบริการรูปแบบพิเศษ หน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายเฉพาะ หน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี และหน่วยงานอื่นตามที่ ก.พ. กำหนด</p> <p>๒. การสั่งการดังกล่าวจะต้องเป็นการปฏิบัติงานตามความประสงค์ร่วมกันของหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงาน ที่จะไปปฏิบัติราชการและเป็นไปเพื่อประโยชน์ของราชการ</p> <p>๓. การสั่งการดังกล่าวจะดำเนินการได้เมื่อข้าราชการต้องมติดมขบัตติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีอายุไม่ถึงห้าสิบปีบริบูรณ์ มีอายุราชการไม่น้อยกว่า ๕ ปี และต้องไม่อยู่ระหว่างถูกดำเนินกิจการทางวินัย และไม่อยู่ระหว่างรับราชการชดใช้ทุน โดยข้าราชการผู้นั้นแสดงความสมัครใจเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>กรณีการสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการเพื่อไปปฏิบัติงานหรือปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นนอกสังกัด กรุงเทพมหานคร ในทางปฏิบัติหากข้าราชการผู้ใดประสงค์จะไปรับราชการที่หน่วยงานนอกสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นยินยอม กรุงเทพมหานครจะออกคำสั่งให้ข้าราชการ กรุงเทพมหานครโอนไปรับราชการในสังกัดหน่วยงานอื่นโดยดำเนินการตามเงื่อนไข และหลักเกณฑ์ที่กำหนด หากหน่วยงานนั้นกำหนดหลักเกณฑ์ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการโดยไม่มีใบโอน กรุงเทพมหานครจะออกคำสั่ง ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครลาออกจากราชการเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น ซึ่งข้าราชการผู้นั้นจะมีสิทธิได้รับ บำเหน็จบำนาญตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญส่วนท้องถิ่น พระราชกฤษฎีกา และระเบียบว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร</p>



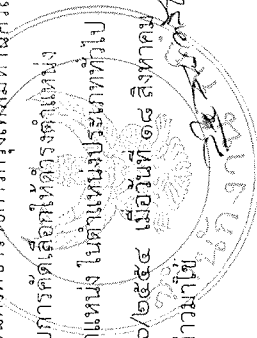
ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล
๓๑	นร ๑๐๐๔/ว ๒๐ ค.ว. ๒ มี.ย. ๒๕๕๓	วุฒิที่ ก.พ. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓-พ.ศ. ๒๕๕๔	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากหนังสือเวียนดังกล่าว ก.พ. กำหนดรายชื่อวุฒิที่กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓-พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งขณะนั้นกรุงเทพมหานครยังไม่เปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เนื่องจากพระราชบัญญัติข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ยังไม่ได้ประกาศใช้
๓๒	นร ๑๐๑๓.๗/ว ๒๘ ค.ว. ๓๐ ส.ค. ๒๕๕๓	การจัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากกรุงเทพมหานครได้จัดตั้งกลุ่มงานเสริมสร้างจริยธรรมและระบบคุณธรรม สังกัดกองวินัยและเสริมสร้างสมรรถภาพ สำนักงาน ก.ก. แล้ว
๓๓	นร ๑๐๑๒/ว ๒๙ ค.ว. ๗ ก.ย. ๒๕๕๓	ซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากผลการประเมินผลการทำงานของข้าราชการผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการของ หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น ปรากฏอยู่ในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครแล้ว ส่วนกรณีการแก้ไขปัญหาการให้ข้าราชการไปช่วยราชการและการปรับปรุงอัตรากำลังข้าราชการที่ไปช่วยราชการ ซึ่งเป็นหนังสืออ้างถึงไม่หนังสือเวียนนี้เป็นหนังสือที่ออกก่อนปี พ.ศ. ๒๕๕๑ และไม่เป็นที่เกี่ยวข้องกับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓๔	นร ๑๐๑๑/ว ๓๕ ค.ว. ๒๘ ก.ย. ๒๕๕๓	หลักเกณฑ์การมอบหมายอำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับกาจัดทำเนียบการทางวินัย	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากตำแหน่งของ ก.พ. ไม่สอดคล้องกับของกรุงเทพมหานคร โดย ก.ก. จะกำหนดหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานคร
๓๕	นร ๑๐๐๘/ว ๔๕ ค.ว. ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๓	หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากหนังสือเวียนดังกล่าวเป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งต่างประเทศ ซึ่งกรุงเทพมหานครไม่มีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศ จึงไม่ได้นำหนังสือเวียนฉบับดังกล่าวมาใช้



ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล
๓๖	นร ๑๐๐๘/ว ๑๔ ลว. ๑๗ มี.ย. ๒๕๕๔	หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการ ที่มีกฎหมายรองรับ ได้แก่ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ จึงไม่ครอบคลุมถึงการบริหารราชการของกรุงเทพมหานคร ประกอบกับกรุงเทพมหานคร ได้มีการกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานครอยู่แล้ว โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธ.ค. ๒๕๕๔ จึงไม่ต้งให้นำหนังสือเวียนฉบับดังกล่าวมาใช้กับกรุงเทพมหานคร
๓๗	นร ๑๐๐๘/ว ๒๕ ลว. ๘ ก.ย. ๒๕๕๔	หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนด ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ระดับกรม	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากหนังสือเวียนฉบับนี้เป็นการปรับปรุงตามหนังสือที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๗ ลว. ๒ ก.ค. ๒๕๕๒ โดยปรับปรุงตำแหน่งในสายงานวิชาการช่างศิลป์ สายงานมัณฑนศิลป์ สายงานวิจิตรกรรม และสายงาน ประติมากรรม ให้สามารถกำหนดเป็นระดับทรงคุณวุฒิได้ แต่เนื่องจากกรุงเทพมหานครได้กำหนดตำแหน่ง ในสายงานวิชาการช่างศิลป์และมัณฑนศิลป์ ซึ่งลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่ได้มีการกึ่งศึกษา วิจัย พัฒนางานที่ยาก และซับซ้อนถึงขนาดกำหนดเป็นระดับทรงคุณวุฒิ ระดับกรม จึงไม่นำหนังสือเวียนฉบับดังกล่าวมาใช้
๓๘	นร ๑๐๑๓๓/ว ๔๗ ลว. ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๓	เครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบ ได้ของส่วนราชการ	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากกรุงเทพมหานครมีตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการให้คะแนนประเมินตัวชี้วัดความโปร่งใส ตามแผนปฏิบัติการประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔
๓๙	นร ๑๐๐๓/ว ๑๕ ลว. ๒๘ มี.ย. ๒๕๕๔	การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงและ หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ใน บังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติ ราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากหนังสือเวียนฉบับนี้ใช้ในการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหาร ระดับสูง เฉพาะตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราตาม ข้อ ๓ (๓) แห่งกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งกฎ ก.พ. ฉบับนี้ กรุงเทพมหานคร นำมาใช้เป็นบางส่วนและสำหรับตำแหน่งในข้อ ๓ (๓) ของกฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าว ยกเว้นไม่นำมาใช้ โดย ก.ก. ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๕๔ เมื่อ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ กำหนดให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ได้รับเงินประจำตำแหน่งครบคลุมตำแหน่ง ทั้ง ๔ ประเภท แล้ว และสำหรับวิธีการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทเดียวกัน การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท การเลื่อนระดับตำแหน่ง ในตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภท อำนวยการ และประเภทบริหาร มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ได้กำหนดแนวทางไว้แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องนำหนังสือเวียนฉบับดังกล่าวมาใช้





ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล
๔๐	นร ๑๐๐๗/ว ๒๔ ค.ว. ๖ ก.ย. ๒๕๕๔	แนวทางปฏิบัติในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากเป็นการกำหนดให้ชะลอการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า ที่ยังไม่บังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี และชะลอการเร่งรัดการแต่งตั้งตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับกรุงเทพมหานคร
๔๑	นร ๑๐๐๖/ว ๑ ค.ว. ๑๔ มี.ค. ๒๕๕๑	การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากไม่เกี่ยวข้องกับกรุงเทพมหานคร
๔๒	นร ๑๐๐๘/ว ๕ ค.ว. ๓๐ มี.ค. ๒๕๕๔	หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งเลขาธิการ และรองเลขาธิการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้	
๔๓	นร ๑๐๐๖/ว ๔ ค.ว. ๑๙ ส.ค. ๒๕๕๑	คำสั่งอนุญาตให้ข้าราชการลาออกจากราชการ และคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนสำหรับผู้เข้ารับราชการมาตราการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด)	
๔๔	นร ๑๐๐๘.๑/ว ๕ ค.ว. ๑๙ ส.ค. ๒๕๕๑	ขอความร่วมมือในการออกคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๑	
๔๕	นร ๑๐๑๒/ว ๕ ค.ว. ๒๗ ก.พ. ๒๕๕๒	การประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญตามบทเฉพาะกาลของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากขณะที่สำนักงาน ก.พ. ได้เวียนหนังสือฉบับดังกล่าว พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. .... ยังไม่มีผลบังคับใช้



มาตรฐานความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ความรู้ความสามารถ หมายถึง องค์ความรู้ต่างๆ ที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง โดยจำแนกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

๑. ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
๒. ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

๑. ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

กรุงเทพมหานคร กำหนดความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ไว้ ๕ ประเภท ได้แก่

- ๑.๑ ด้านการบริหารจัดการกรุงเทพมหานคร
- ๑.๒ ด้านการบริหารงบประมาณ
- ๑.๓ ด้านการจัดการการเงิน การคลัง การพัสดุ
- ๑.๔ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑.๕ ด้านการบริหารแผนงาน/โครงการ
- ๑.๖ ด้านสถานการณ์แวดล้อมองค์กร

๑.๑ ชื่อความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารจัดการกรุงเทพมหานคร

คำจำกัดความ

ความสามารถในการบริหารจัดการกรุงเทพมหานคร โดยอาศัยความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของกรุงเทพมหานครและภารกิจ

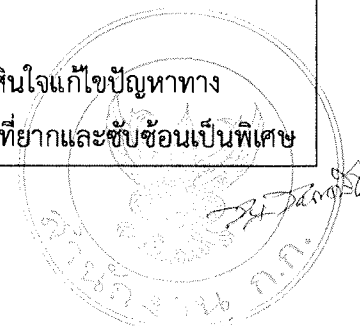
งานที่นอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของกรุงเทพมหานครและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ความเข้าใจ ประเพณีปฏิบัติ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เข้าใจข้อจำกัดขององค์กร

พฤติกรรมองค์กร เข้าใจถึงความสำคัญในการสร้าง การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความสามารถในการคาดการณ์นโยบายภาครัฐ แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร



ระดับความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการกรุงเทพมหานคร

ระดับ	คำอธิบายระดับ
ระดับที่ ๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร ระบบราชการ และอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร และสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้</li> </ul>
ระดับที่ ๒	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๑</li> <li>● มีความรู้ ความเข้าใจในรายละเอียด โครงสร้างองค์กร กฎ ระเบียบ นโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงานในระบบราชการความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งความเข้าใจในการสร้างการมีส่วนร่วมทั้งในองค์กรและภาคประชาชน และสามารถถ่ายทอดได้</li> </ul>
ระดับที่ ๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๒</li> <li>● มีความรู้ ความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับการจัดองค์กรกรุงเทพมหานครและระบบราชการ จนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้</li> </ul>
ระดับที่ ๔	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๓</li> <li>● มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดองค์กรกรุงเทพมหานครและระบบราชการและสามารถแก้ไขปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อน รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำได้</li> </ul>
ระดับที่ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๔</li> <li>● เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดองค์กรกรุงเทพมหานครและระบบราชการเนื่องจากการสั่งสมประสบการณ์และองค์ความรู้</li> <li>● เป็นที่ปรึกษาระดับบริหาร หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ต้องตัดสินใจแก้ไขปัญหาทางวิชาการด้านการจัดองค์กรกรุงเทพมหานครและระบบราชการที่ยากและซับซ้อนเป็นพิเศษ</li> </ul>



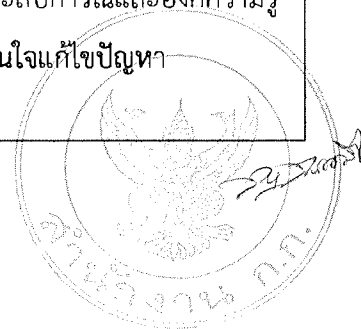
## ๑.๒ ชื่อความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารงบประมาณ

## คำจำกัดความ

ความรู้ความสามารถในการประเมินความสำคัญ วางแผนจัดสรรควบคุม และติดตาม งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากแหล่งงบประมาณต่างๆ และความรู้เกี่ยวกับแผน งบประมาณ แผนปฏิบัติราชการ งบรายจ่าย ผลผลิต และการจัดสรร/ถ่ายโอน งบประมาณ

## ระดับความรู้ความสามารถด้านการบริหารงบประมาณ

ระดับ	คำอธิบายระดับ
ระดับที่ ๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามวงจรงบประมาณของกรุงเทพมหานคร</li> <li>● สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้</li> </ul>
ระดับที่ ๒	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๑</li> <li>● มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการของบประมาณ การขออนุมัติงบประมาณ และสามารถบริหารงบประมาณรวมทั้งถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจให้กับผู้อื่นได้</li> </ul>
ระดับที่ ๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๒</li> <li>● มีความรู้ ความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับลักษณะงานบริหารงบประมาณ</li> <li>● สามารถนำความรู้มาบริหารงบประมาณของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี</li> </ul>
ระดับที่ ๔	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๓</li> <li>● มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงบประมาณ</li> <li>● สามารถแก้ไขปัญหางบประมาณของหน่วยงานที่ยุ่งยากซับซ้อน รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำได้</li> </ul>
ระดับที่ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๔</li> <li>● เป็นผู้เชี่ยวชาญในการบริหารงบประมาณเนื่องจากการสั่งสมประสบการณ์และองค์ความรู้</li> <li>● เป็นที่ปรึกษาระดับบริหาร หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ต้องตัดสินใจแก้ไขปัญหางบประมาณของหน่วยงานที่ยากและซับซ้อนเป็นพิเศษ</li> </ul>



- ๑.๓ ชื่อความรู้ความสามารถ การจัดการการเงิน การคลัง การพัสดุ  
 คำจำกัดความ ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติด้านการเงิน การคลัง การพัสดุ และมีความเข้าใจในการเบิกจ่ายเงิน การจัดซื้อ - จัดจ้าง การบริหารการเงินการคลังและการพัสดุของกรุงเทพมหานคร

ระดับความรู้ความสามารถด้านการจัดการการเงิน การคลัง การพัสดุ

ระดับ	คำอธิบายระดับ
ระดับที่ ๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลด้านการเงิน หลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงิน การเบิกจ่ายฎีกาเงินงบประมาณของกรุงเทพมหานคร</li> <li>● สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้</li> </ul>
ระดับที่ ๒	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๑</li> <li>● มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างแบบต่างๆ เช่น การตกลงราคา การสอบราคา ประกวตราคา วิธีพิเศษ และวิธีกรณีพิเศษ เป็นต้น</li> <li>● สามารถถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างแบบต่างๆ ให้กับผู้อื่นได้</li> </ul>
ระดับที่ ๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๒</li> <li>● มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเงินของกรุงเทพมหานคร การอ่านรายงานการเงินและงบประมาณของหน่วยงานได้</li> <li>● สามารถนำความรู้มาปฏิบัติในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี</li> </ul>
ระดับที่ ๔	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๓</li> <li>● มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารการเงิน การคลัง และการพัสดุ</li> <li>● สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการบริหารการเงิน การคลัง และการพัสดุที่มีความยุ่งยากซับซ้อน รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำได้</li> </ul>
ระดับที่ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๔</li> <li>● เป็นผู้เชี่ยวชาญในการวิเคราะห์แผนการบริหารการเงิน การคลัง การพัสดุของกรุงเทพมหานคร เนื่องจากการสั่งสมประสบการณ์และองค์ความรู้</li> <li>● เป็นที่ปรึกษาระดับบริหาร หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ต้องตัดสินใจแก้ไขปัญหาการบริหารการเงิน การคลัง การพัสดุของกรุงเทพมหานครของหน่วยงานที่ยากและซับซ้อนเป็นพิเศษ</li> </ul>



๑.๔ ชื่อความรู้ความสามารถ

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕

คำจำกัดความ

ความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในบทบาทของการบริหาร “ทุนมนุษย์” ทั้งในการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การอำนวยการความรู้ การพัฒนาบุคลากร การสร้างและพัฒนาทีมงาน การควบคุม และกำกับดูแลการปฏิบัติงาน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม/จริยธรรม และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

ระดับความรู้ความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ระดับ	คำอธิบายระดับ
ระดับที่ ๑	<ul style="list-style-type: none"><li>● มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ประเภท ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</li><li>● สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้</li></ul>
ระดับที่ ๒	<ul style="list-style-type: none"><li>● มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๑</li><li>● มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารทรัพยากรบุคคล และระเบียบหลักเกณฑ์ วิธีการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรุงเทพมหานคร เช่น การสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การบริหารผลงาน การทะเบียนประวัติ เป็นต้น รวมทั้งสามารถถ่ายทอดได้ เป็นต้น</li></ul>
ระดับที่ ๓	<ul style="list-style-type: none"><li>● มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๒</li><li>● มีความรู้ ความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับลักษณะงาน หลักการ แนวคิด ทฤษฎีของการบริหารทรัพยากรบุคคล จนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในส่วนราชการ และหน่วยงานที่รับผิดชอบ</li></ul>
ระดับที่ ๔	<ul style="list-style-type: none"><li>● มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๓</li><li>● มีความเชี่ยวชาญในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน</li><li>● สามารถแก้ไขปัญหาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่ยุ่ยากซับซ้อน รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำได้</li></ul>
ระดับที่ ๕	<ul style="list-style-type: none"><li>● มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๔</li><li>● เป็นผู้เชี่ยวชาญในการบริหารทรัพยากรบุคคลเนื่องจากการสั่งสมประสบการณ์และองค์ความรู้</li><li>● เป็นที่ปรึกษาระดับบริหาร หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ต้องตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานได้</li></ul>



- ๑.๕ ชื่อความรู้ความสามารถ      ด้านการบริหารแผนงาน/โครงการ
- คำจำกัดความ      ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการในการดำเนินโครงการ หรือกิจกรรมที่มีลักษณะพิเศษ ไม่ซ้ำซ้อนกับภารกิจประจำวัน โดยสามารถวางแผนดำเนินการควบคุม ประเมินผลสำเร็จ และรายงานผลแผนงาน/โครงการได้

ระดับความรู้ความสามารถด้านการบริหารแผนงาน/โครงการ

ระดับ	คำอธิบายระดับ
ระดับที่ ๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารแผนงาน/โครงการ</li> <li>● สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้</li> </ul>
ระดับที่ ๒	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๑</li> <li>● มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารแผนงาน/โครงการ และสามารถถ่ายทอดความรู้ดังกล่าวให้ผู้อื่นได้</li> </ul>
ระดับที่ ๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๒</li> <li>● มีความรู้ ความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับการบริหารแผนงาน/โครงการ</li> <li>● สามารถประเมินผลแผนงาน/โครงการได้</li> </ul>
ระดับที่ ๔	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๓</li> <li>● มีความเชี่ยวชาญในการบริหารแผนงาน/โครงการ</li> <li>● สามารถประเมินผลและแก้ไขปัญหาโครงการที่ยุ่งยากซับซ้อน รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำได้</li> </ul>
ระดับที่ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๔</li> <li>● เป็นผู้เชี่ยวชาญในการบริหารแผนงาน/โครงการเนื่องจากการสั่งสมประสบการณ์และองค์ความรู้</li> <li>● เป็นที่ปรึกษาระดับบริหาร หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ต้องตัดสินใจแก้ไขปัญหาการบริหารแผนงาน/โครงการ ที่ยากและซับซ้อนเป็นพิเศษ</li> </ul>



- ๑.๖ ชื่อความรู้ความสามารถ ด้านสถานการณ์แวดล้อมองค์กร  
 คำจำกัดความ ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ทั้งในและนอกประเทศ รวมถึงความรู้เกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกรุงเทพมหานคร และความเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่รับผิดชอบ

ระดับความรู้ความสามารถเรื่องสถานการณ์ภายนอก

ระดับ	คำอธิบายระดับ
ระดับที่ ๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้พื้นฐานกว้างๆ เกี่ยวกับสถานการณ์ภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์กร เช่น สภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม เป็นต้น</li> </ul>
ระดับที่ ๒	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๑</li> <li>มีความเข้าใจถึงสถานการณ์ต่างๆ ทั้งภายใน ภายนอกประเทศจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง หรือสามารถอธิบายให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้</li> </ul>
ระดับที่ ๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๒</li> <li>มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ต่างๆ อย่างถ่องแท้จนสามารถนำมาปรับการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับหน่วยงานและกรุงเทพมหานคร</li> </ul>
ระดับที่ ๔	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๓</li> <li>สามารถเชื่อมโยงความรู้เหล่านี้เข้ากับแผนปฏิบัติราชการ และนโยบายเชิงกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานครและหน่วยงาน</li> </ul>
ระดับที่ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๔</li> <li>เป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์แวดล้อมองค์กร จนสามารถเป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งในและนอกองค์กร</li> </ul>





## ๒. ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎ ระเบียบราชการ

หมายถึง ความรู้เรื่องกฎหมายตลอดจนระเบียบต่างๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ กฎหมายและกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นความรู้ที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติราชการ เช่น

### ๒.๑ รัฐธรรมนูญ

#### ๒.๒ กฎหมายปกครอง

##### ๒.๒.๑ ด้านการบริหารราชการ เช่น

- ๑) กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร
- ๒) กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน
- ๓) กฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่
- ๔) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรับฟังความคิดเห็นสาธารณะโดยวิธีประชาพิจารณ์ พ.ศ.๒๕๓๙
- ๕) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๔๒
- ๖) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

##### ๒.๒.๒ ด้านการปฏิบัติราชการ เช่น

- ๑) ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยวิธีปฏิบัติงานสารบรรณ พ.ศ.๒๕๕๖
- ๒) กฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง
- ๓) กฎหมายว่าด้วยความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่
- ๔) กฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- ๕) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ.๒๕๒๖
- ๖) ระเบียบว่าด้วยการรักษาความลับของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๔

##### ๒.๒.๓ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น

- ๑) กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร/  
กฎ ก.ก. /หลักเกณฑ์ วิธีการ /มติ ก.ก.ที่เกี่ยวข้อง
- ๒) กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และกฎ ก.พ.ที่เกี่ยวข้อง

##### ๒.๒.๔ ด้านการบริหารงบประมาณและการคลัง เช่น

- ๑) ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง วิธีการงบประมาณ พ.ศ.๒๕๒๙ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย  
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๓ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๓๖



- ๑๕) ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงินและการตรวจเงิน (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๔๘
- ๑๖) ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม พ.ศ.๒๕๔๑
- ๑๗) พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ.๒๕๐๒
- ๑๘) ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยวินัยทางงบประมาณและการคลัง พ.ศ. ๒๕๔๔
- ๑๙) กฎหมายว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยของรัฐ
- ๒๐) พระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. ๒๕๓๕
- ๒๑) พระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ.๒๕๒๖
- ๒๒) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเบี้ยเลี้ยงเดินทาง และค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ พ.ศ.๒๕๓๔ (ฉบับที่ ๙) พ.ศ.๒๕๔๔
- ๒๓) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ.๒๕๓๕ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๘ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๓๙ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๔๑ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๒ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๔๔
- ๒๔) ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๔๕
- ๒๕) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลข้าราชการผู้ได้รับอันตราย หรือการป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการ พ.ศ.๒๕๔๗
- ๒๖) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ.๒๕๔๗
- ๒๗) ประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดหาพัสดุ โดยการประมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Auction) พ.ศ.๒๕๔๘
- ๒.๓ กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน



## ระดับความรู้เรื่องกฎหมายและกฎ ระเบียบราชการ

ระดับ	คำอธิบายระดับ
ระดับที่ ๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ความเข้าใจกฎหมาย หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ งานประจำที่ปฏิบัติอยู่</li> </ul>
ระดับที่ ๒	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๑</li> <li>สามารถหาคำตอบในทางกฎหมายได้เมื่อมีข้อสงสัยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</li> </ul>
ระดับที่ ๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๒</li> <li>สามารถนำความรู้ไปประยุกต์เพื่อแก้ปัญหาในทางกฎหมาย</li> <li>ตอบคำถามข้อสงสัยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แก่หน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องได้</li> </ul>
ระดับที่ ๔	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๓</li> <li>มีความรู้ความเข้าใจระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย และสามารถแนะนำ หรือ ให้คำปรึกษาในภาพรวมได้</li> </ul>
ระดับที่ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๔</li> <li>มีความเชี่ยวชาญทางกฎหมายสามารถให้คำแนะนำปรึกษา วิเคราะห์เหตุผลและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>



## มาตรฐานทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

### ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

#### มาตรฐานทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

**ทักษะ** หมายถึง การนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ และคล่องแคล่วโดยกำหนดทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติราชการ ดังนี้

๑. การใช้คอมพิวเตอร์
๒. การใช้ภาษาอังกฤษ
๓. การจัดการข้อมูล
๔. การบริหารทรัพยากร

๑. ชื่อทักษะ      การใช้คอมพิวเตอร์

คำจำกัดความ    ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ระดับทักษะการใช้คอมพิวเตอร์สำหรับการปฏิบัติงาน

ระดับ	คำอธิบายระดับ
ระดับที่ ๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>● สามารถบันทึกข้อมูลเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ตามที่คู่มือการใช้ระบุไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในระดับเบื้องต้นได้</li> </ul>
ระดับที่ ๒	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีทักษะระดับที่ ๑ และ</li> <li>● สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานได้</li> </ul>
ระดับที่ ๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีทักษะระดับที่ ๒ และ</li> <li>● สามารถใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้</li> </ul>
ระดับที่ ๔	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีทักษะระดับที่ ๓ และ</li> <li>● มีความรู้ในโปรแกรมใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องในงาน สามารถนำมาประยุกต์ใช้ประโยชน์ในงานได้ดี</li> <li>● สามารถแก้ไขหรือปรับปรุงโปรแกรมเพื่อนำมาพัฒนาระบบการปฏิบัติงานได้</li> </ul>
ระดับที่ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีทักษะระดับที่ ๔ และ</li> <li>● มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เชี่ยวชาญในโปรแกรมต่างๆ อย่างกว้างขวาง และมีความเข้าใจในการประมวลผล และการเชื่อมโยงเครือข่ายคอมพิวเตอร์ หรือสามารถเขียนโปรแกรมเพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงานได้</li> <li>● สามารถช่วยชี้แนะหรือซ่อมแซมงานที่ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ให้แก่ผู้ร่วมงานที่ประสบปัญหาได้</li> </ul>

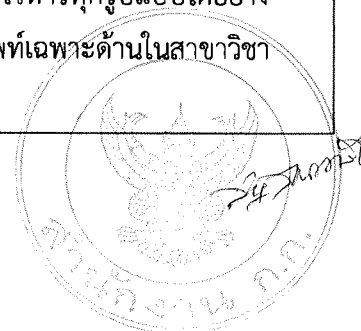


๒. ชื่อทักษะ การใช้ภาษาอังกฤษ

คำจำกัดความ ความสามารถในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการงาน

ระดับทักษะการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับการปฏิบัติงาน

ระดับ	คำอธิบายระดับ
ระดับที่ ๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>● สามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษในระดับเบื้องต้น และสื่อสารให้เข้าใจได้</li> </ul>
ระดับที่ ๒	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีทักษะระดับที่ ๑ และ</li> <li>● สามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษ และทำความเข้าใจสาระสำคัญของเนื้อหาต่างๆได้</li> </ul>
ระดับที่ ๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีทักษะระดับที่ ๒ และ</li> <li>● สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการติดต่อสื่อสารในงานได้อย่างถูกหลักไวยากรณ์และมีประสิทธิภาพได้นือหาสาระชัดเจนครบถ้วน</li> </ul>
ระดับที่ ๔	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีทักษะระดับที่ ๓ และ</li> <li>● เข้าใจสำนวนภาษาอังกฤษในรูปแบบต่างๆ สามารถประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างถูกต้องทั้งในหลักไวยากรณ์และความเหมาะสมในเชิงเนื้อหา</li> </ul>
ระดับที่ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีทักษะระดับที่ ๔ และ</li> <li>● มีความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาอังกฤษ สามารถประยุกต์ใช้ไวยากรณ์ทุกรูปแบบได้อย่างคล่องแคล่วและสละสลวย ถูกต้อง อีกทั้งมีความเชี่ยวชาญศัพท์เฉพาะด้านในสาขาวิชาของตนอย่างลึกซึ้ง</li> </ul>



๓. ชื่อทักษะ การจัดการข้อมูล

คำจำกัดความ ทักษะในการบริหารจัดการฐานข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน

ระดับทักษะการจัดการข้อมูล

ระดับ	คำอธิบายระดับ
ระดับที่ ๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>● สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลของหน่วยงานได้อย่างเป็นระบบ และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ</li> <li>● สะดวกแก่การค้นหาของผู้ที่ต้องการใช้ข้อมูล</li> </ul>
ระดับที่ ๒	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีทักษะในระดับ ๑</li> <li>● สามารถกำหนดการวิเคราะห์และแสดงผลข้อมูลในรูปแบบต่างๆ เช่น กราฟ รายงาน ฯลฯ ได้</li> </ul>
ระดับที่ ๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีทักษะในระดับ ๒</li> <li>● สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ นำเสนอทางเลือก ระบุข้อดีข้อเสีย ฯลฯ โดยอ้างอิงจากข้อมูลที่มีอยู่</li> </ul>
ระดับที่ ๔	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีทักษะในระดับ ๓</li> <li>● สามารถชี้ประเด็นเสนอทางออกในเชิงกลยุทธ์ของเรื่องต่างๆ ที่วิเคราะห์อยู่โดยอ้างอิงผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล</li> </ul>
ระดับที่ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีทักษะในระดับ ๔</li> <li>● สามารถออกแบบ หรือประยุกต์ใช้แบบจำลอง (Model) ต่างๆ มาใช้ในการวิเคราะห์บริหารจัดการ และใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลได้</li> </ul>

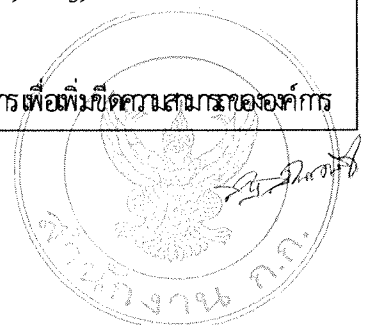


## ๔. ชื่อทักษะ การบริหารจัดการทรัพยากร

คำจำกัดความ ความตระหนักและทักษะในการคำนวณความคุ้มค่าระหว่างทรัพยากร งบประมาณ เวลา กำลังคน เครื่องมือ อุปกรณ์ ฯลฯ ที่ลงทุนไปหรือที่ใช้การปฏิบัติภารกิจ (Input) กับผลลัพธ์ที่ได้ (Output) อาจหมายรวมถึงทักษะในการจัดความสำคัญในการใช้เวลา ทรัพยากร และข้อมูลอย่างเหมาะสม และประหยัดค่าใช้จ่ายสูงสุด

## ระดับทักษะการบริหารทรัพยากร

ระดับ	คำอธิบายระดับ
ระดับที่ ๑	<p><b>ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ตระหนักถึงความคุ้มค่าและค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน</li> <li>• ปฏิบัติงานตามกระบวนการขั้นตอนที่กำหนดไว้ เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรไม่เกินขอบเขตที่กำหนด</li> </ul>
ระดับที่ ๒	<p><b>ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น และมีความพยายามที่จะลดค่าใช้จ่ายเบื้องต้น</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• มีทักษะในระดับ ๑</li> <li>• ตระหนักและควบคุมค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานโดยมีความพยายามที่จะลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น</li> <li>• จัดสรรงบประมาณ ค่าใช้จ่าย ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด</li> </ul>
ระดับที่ ๓	<p><b>กำหนดการใช้ทรัพยากรให้สัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ต้องการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• มีทักษะในระดับ ๒</li> <li>• ประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อปรับปรุงการจัดสรรทรัพยากรให้ได้ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น หรือมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือมีค่าใช้จ่ายที่ลดลง</li> <li>• วิเคราะห์ข้อดี ข้อเสียและข้อบกพร่องของกระบวนการการทำงานและกำหนดการใช้ทรัพยากรที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยมองผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก</li> </ul>
ระดับที่ ๔	<p><b>เชื่อมโยงหรือประสานการบริหารทรัพยากรร่วมกันระหว่างหน่วยงานเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่าสูงสุด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• มีทักษะในระดับ ๓</li> <li>• เลือกปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับหลายหน่วยงาน และไม่กระทบกระบวนการทำงานต่างๆ ภายในองค์กร</li> <li>• วางแผนและเชื่อมโยงภารกิจของหน่วยงานตนเองกับหน่วยงานอื่น (Synergy) เพื่อให้การใช้ทรัพยากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกิดประโยชน์สูงสุด</li> <li>• กำหนดและหรือสื่อสารกระบวนการบริหารทรัพยากรที่สอดคล้องกันทั่วทั้งองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร</li> </ul>



ระดับ	คำอธิบายระดับ
ระดับที่ ๕	<p>เสนอกระบวนการใหม่ๆ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อให้สามารถสร้างประสิทธิภาพในราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● มีทักษะในระดับ ๔</li> <li>● พัฒนาการกระบวนการใหม่ๆ โดยอาศัยวิสัยทัศน์ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ต่างๆ มาประยุกต์ในกระบวนการทำงาน เพื่อลดภาระการบริหารงานให้สามารถบรรลุภารกิจ/วิสัยทัศน์ของ กทม.อย่างยั่งยืน</li> <li>● สามารถเพิ่มผลผลิตหรือสร้างสรรค์งานใหม่ ที่โดดเด่น แตกต่างให้กับหน่วยงานหรือ กทม.โดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม</li> </ul>

#### แนวทางการนำไปใช้โยชน์

##### การสรรหาบุคลากร

- สำนักงาน ก.ก.นำข้อมูลไปใช้เป็นกรอบในการกำหนดหลักสูตรการสอบแข่งขันเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

- สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร หรือหน่วยงานสามารถนำข้อมูลไปกำหนดหรือออกแบบหลักสูตรสำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

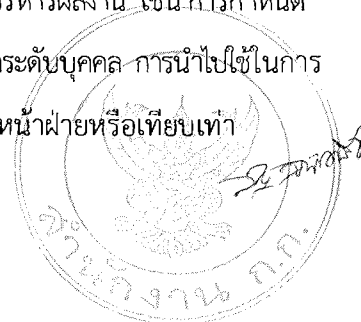
##### การพัฒนาบุคลากร

- สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร นำข้อมูลไปกำหนดหรือออกแบบหลักสูตรกลางสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

- หน่วยงานสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานทั้งในระยะสั้น และระยะยาว โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทั้งในด้านการส่งเสริมความรู้ และการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และอาจพัฒนาต่อเนื่องไปจนถึงการกำหนดเป็น Training Road Map ความรู้และทักษะพื้นฐานของหน่วยงาน และพัฒนาต่อไปจนถึง Individual Development Plan ของข้าราชการภายในหน่วยงาน

##### การบริหารผลงาน

- กรุงเทพมหานครสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดรูปแบบและวิธีการบริหารผลงาน เช่น การกำหนดเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล โดยเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดระดับบุคคล การนำไปใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งทั้งในระดับผู้ปฏิบัติ และในระดับ หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า

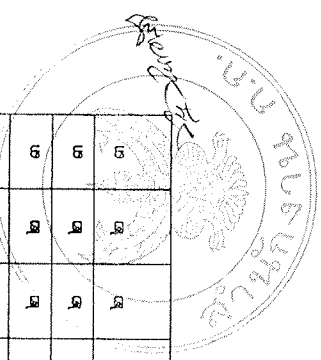




การกำหนดระดับความรู้ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการกรุงเทพมหานครสามัญ

ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ - จำนวนการพิเศษ

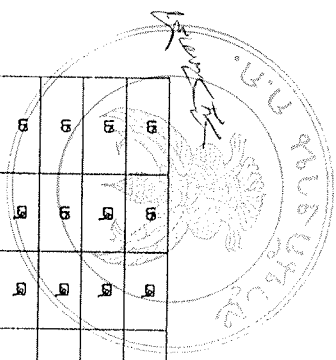
ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ทักษะ													
		มาตรฐานความรู้ความสามารถที่จำเป็น			ความรู้/ความสามารถที่จำเป็น			ทักษะ							
		แบบปฏิบัติการ	แบบเขียน	หลายแบบเขียน	แบบปฏิบัติการ	แบบเขียน	หลายแบบเขียน	คอมพิวเตอร์	ภาษาอังกฤษ	การจัดการข้อมูล	การบริหารทรัพยากร				
๑	นักปกครองเขต	-	๔	หลายแบบเขียน	-	๔	หลายแบบเขียน	๓	๒	หลายแบบเขียน	-	๔	หลายแบบเขียน	๕	๕
๒	นักจัดการงานทั่วไป	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๓	๒	๓	๓	๒	๓	๓	๓
๓	นักทรัพยากรบุคคล	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๓	๒	๓	๒	๒	๓	๒	๒
๔	เจ้าพนักงานเทคนิค	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๓	๒	๓	๒	๒	๓	๒	๒
๕	เจ้าพนักงานปกครอง	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๓	๒	๓	๒	๒	๓	๒	๒
๖	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๓	๒	๓	๒	๒	๓	๒	๒
๗	นักวิจัยการจราจร	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๓	๒	๓	๒	๒	๓	๒	๒
๘	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๓	๒	๓	๒	๒	๓	๒	๒
๙	นักวิชาการพัสดุ	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๓	๒	๓	๒	๒	๓	๒	๒
๑๐	นักวิชาการสถิติ	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๓	๒	๓	๒	๒	๓	๒	๒
๑๑	นักวิเคราะห์ระบบ	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๓	๒	๓	๒	๒	๓	๒	๒
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๓	๒	๓	๒	๒	๓	๒	๒
๑๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๓	๒	๓	๒	๒	๓	๒	๒
๑๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๓	๒	๓	๒	๒	๓	๒	๒
๑๕	นักบัญชี	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๓	๒	๓	๒	๒	๓	๒	๒
๑๖	นักประชาสัมพันธ์	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๓	๒	๓	๒	๒	๓	๒	๒
๑๗	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๓	๒	๓	๒	๒	๓	๒	๒
๑๘	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๓	๒	๓	๒	๒	๓	๒	๒



ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในสถาน	มาตรฐานความรู้ความสามารถที่จำเป็น						ทักษะ														
		ความรู้/ความสามารถที่จำเป็น			กฎหมาย			คอมพิวเตอร์			ภาษาอังกฤษ			การจัดการข้อมูล			การบริหารทรัพยากร					
		แบบสุ่มสุ่ม	แบบสืบเสาะ	คหสพแบบสืบเสาะ	แบบสุ่มสุ่ม	แบบสืบเสาะ	คหสพแบบสืบเสาะ	แบบสุ่มสุ่ม	แบบสืบเสาะ	คหสพแบบสืบเสาะ	แบบสุ่มสุ่ม	แบบสืบเสาะ	คหสพแบบสืบเสาะ	แบบสุ่มสุ่ม	แบบสืบเสาะ	คหสพแบบสืบเสาะ	แบบสุ่มสุ่ม	แบบสืบเสาะ	คหสพแบบสืบเสาะ			
๑๙	นักวิชาการเกษตร	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๒๐	นักวิทยาศาสตร์	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๒๑	นักกายภาพบำบัด	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๒๒	นักจิตวิทยา	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๒๓	นักโภชนาการ	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๒๔	นักรังสีการแพทย์	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๒๕	นักวิชาการพยาบาล	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๒๖	นักวิชาการสุขาภิบาล	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๒๗	นักอาชีวบำบัด	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๒๘	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๒๙	นักจัดการงานโยธา	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๓๐	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๓๑	มัณฑนากร	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๓๒	นักวิชาการช่างศิลป์	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๓๓	นักวิชาการแผนที่	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๓๔	วิศวกรเครื่องกล	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๓๕	วิศวกรไฟฟ้า	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๓๖	วิศวกรสุขาภิบาล	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๓๗	นักเวชพันธุศาสตร์	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๓๘	สถาปนิก	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๓๙	บรรณารักษ์	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔

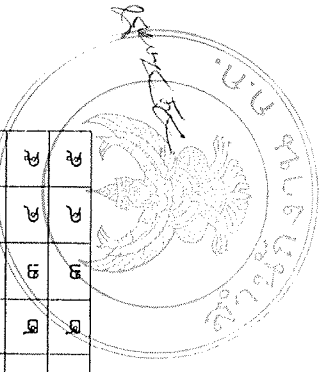


ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	มาตรฐานความรู้ความสามารถที่จำเป็น						ทักษะ																																
		ความรู้/ความสามารถที่จำเป็น			กฎหมาย			คอมพิวเตอร์			ภาษาอังกฤษ			การจัดการข้อมูล			การบริหารทรัพยากร																							
		แบบปฏิบัติการ	แบบเชิงทฤษฎี	คหภูมิแบบเชิงทฤษฎี	แบบปฏิบัติการ	แบบเชิงทฤษฎี	คหภูมิแบบเชิงทฤษฎี	แบบปฏิบัติการ	แบบเชิงทฤษฎี	คหภูมิแบบเชิงทฤษฎี	แบบปฏิบัติการ	แบบเชิงทฤษฎี	คหภูมิแบบเชิงทฤษฎี	แบบปฏิบัติการ	แบบเชิงทฤษฎี	คหภูมิแบบเชิงทฤษฎี	แบบปฏิบัติการ	แบบเชิงทฤษฎี	คหภูมิแบบเชิงทฤษฎี																					
๔๐	นักผังเมือง	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔			
๔๑	นักพัฒนาการกีฬา	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๔๒	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๔๓	นักพัฒนาสังคม	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๔๔	นักวิเคราะห์ผังเมือง	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๔๕	นักวิชาการจัดหาที่ดิน	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๔๖	นักวิชาการวิเคราะห์และดนตรี	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๔๗	นักวิชาการวัฒนธรรม	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๔๘	นักวิชาการศึกษา	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๔๙	นักวิชาการศึกษาพิเศษ	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๕๐	นักวิชาการศูนย์เยาวชน	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๕๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔
๕๒	นักสังคมสงเคราะห์	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔	๒	๓	๔



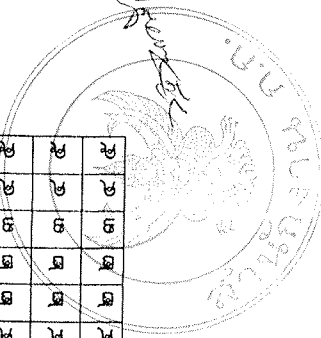
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ทักษะ																											
		ไม่คร่ำครึ/มีความรู้ความสามารถที่จำเป็น				คอมพิวเตอร์				ภาษาอังกฤษ				การจัดการข้อมูล				การบริหารทรัพยากร											
		แบบปฏิบัติการ	แบบพิเศษ	ความชำนาญ	ชำนาญ	แบบปฏิบัติการ	แบบพิเศษ	ความชำนาญ	ชำนาญ	แบบปฏิบัติการ	แบบพิเศษ	ความชำนาญ	ชำนาญ	แบบปฏิบัติการ	แบบพิเศษ	ความชำนาญ	ชำนาญ	แบบปฏิบัติการ	แบบพิเศษ	ความชำนาญ	ชำนาญ								
๕๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕
๕๔	นักวิชาการคลัง	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕
๕๕	นักเทคนิคการแพทย์	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕
๕๖	นายสัตวแพทย์	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕
๕๗	พยาบาลวิชาชีพ	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕
๕๘	เภสัชกร	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕
๕๙	นักวิชาการสาธารณสุข	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕
๖๐	วิศวกร	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕
๖๑	วิศวกรโยธา	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕	๒	๓	๔	๕



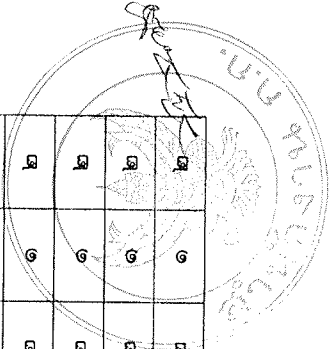
ประเพณีวิชาการ ระดับปฏิบัติการ - ทรงคุณวุฒิ

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในหน่วยงาน	ทักษะ																					
		มาตรฐานความรู้ความสามารถที่จำเป็น				คอมพิวเตอร				ภาษาอังกฤษ				การจัดการข้อมูล				การบริหารทรัพยากร					
		ความรู้/จำเป็น		กฎหมาย		โปรแกรม		เน็ตเวิร์ก		การเขียน		การนำเสนอ		การเขียน		การนำเสนอ		การนำเสนอ		การนำเสนอ			
๖๒	นิติกร	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	
๖๓	ทันตแพทย์	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒
๖๔	นายแพทย์	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒

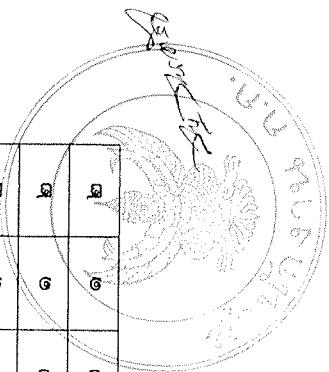


ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน – ชำนาญงาน

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	มาตรฐานความรู้ความสามารถที่จำเป็น				ทักษะ									
		ความรู้/ความสามารถที่จำเป็น		กฎหมาย		คอมพิวเตอร์		ภาษาอังกฤษ		การจัดการข้อมูล		การบริหารทรัพยากร			
		เนื้องาน	เนื้องาน	เนื้องาน	เนื้องาน	เนื้องาน	เนื้องาน	เนื้องาน	เนื้องาน	เนื้องาน	เนื้องาน	เนื้องาน	เนื้องาน		
๖๕	พนักงานเทคนิค	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒
๖๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒
๖๗	เจ้าพนักงานเวชสถิติ	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒
๖๘	เจ้าพนักงานสถิติ	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒
๖๙	พนักงานปกครอง	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒
๗๐	เจ้าพนักงานการคลัง	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒
๗๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒
๗๒	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒
๗๓	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒
๗๔	เจ้าหน้าที่อนามัย	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒
๗๕	ผู้ช่วยทันตแพทย์	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒
๗๖	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒
๗๗	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒
๗๘	โภชนาการ	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒
๗๙	เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒
๘๐	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒
๘๑	พยาบาลเทคนิค	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒



ลำดับ	ทักษะ											
	มาตรฐานความรู้ความสามารถที่จำเป็น						ทักษะ					
	ความรู้/ความสามารถที่จำเป็น		กฎหมาย		คอมพิวเตอร์		ภาษาอังกฤษ		การจัดการข้อมูล		การบริหารทรัพยากร	
	เนื้องาน	เนื้องาน	เนื้องาน	เนื้องาน	เนื้องาน	เนื้องาน	เนื้องาน	เนื้องาน	เนื้องาน	เนื้องาน	เนื้องาน	
๘๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒
๘๓	๑	๒	๑	๑	๑	๒	๑	๑	๑	๒	๑	๒
๘๔	๑	๒	๑	๑	๑	๒	๑	๑	๑	๒	๑	๒
๘๕	๑	๒	๑	๑	๑	๒	๑	๑	๑	๒	๑	๒
๘๖	๑	๒	๑	๑	๑	๒	๑	๑	๑	๒	๑	๒
๘๗	๑	๒	๑	๑	๑	๒	๑	๑	๑	๒	๑	๒
๘๘	๑	๒	๑	๑	๑	๒	๑	๑	๑	๒	๑	๒
๘๙	๑	๒	๑	๑	๑	๒	๑	๑	๑	๒	๑	๒
๙๐	๑	๒	๑	๑	๑	๒	๑	๑	๑	๒	๑	๒



ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน - อาวุโส

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ทักษะ																													
		มาตรฐานความรู้ความสามารถที่จำเป็น			คอมพิวเตอร์			ภาษาอังกฤษ			การจัดการข้อมูล			การบริหารทรัพยากร																	
		ความรู้ความสามารถที่จำเป็น	กฎหมาย	การพิมพ์	การพิมพ์	การพิมพ์	การพิมพ์	การพิมพ์	การพิมพ์	การพิมพ์	การพิมพ์	การพิมพ์	การพิมพ์	การพิมพ์	การพิมพ์	การพิมพ์															
๙๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓			
๙๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓
๙๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓
๙๔	เจ้าพนักงานสื่อสาร	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓
๙๕	เจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓
๙๖	เจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓
๙๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓
๙๘	นายช่างเครื่องกล	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓
๙๙	นายช่างไฟฟ้า	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓
๑๐๐	นายช่างโยธา	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓
๑๐๑	นายช่างศิลป์	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓
๑๐๒	นายช่างสำรวจ	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓
๑๐๓	พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓
๑๐๔	คีตศิลป์	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓
๑๐๕	ดุริยางคศิลป์	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓

