



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.ก. (กองบริหารทั่วไป โทร ๐ ๒๖๒๑ ๐๐๓๑ หรือโทร ๑๑๖๐ โทรสาร ๐ ๒๒๒๔ ๓๐๒๐)

ที่ กท ๐๓๐๑/ ๓๘๒๒

วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ส่งมติ ก.ก.ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร
ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร เลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ผู้อำนวยการเขต และหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

พร้อมหนังสือนี้ สำนักงาน ก.ก. ขอส่งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ มาเพื่อโปรดทราบ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

(นายบรรเทา อัครวรกุลชัย)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

ยกเลิกชั้นความลับเมื่อ ๑๕
พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เฉพาะ
ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่ ๑๑

ยกเลิกชั้นความลับเมื่อ
๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๕

ลับ

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕

วันพฤหัสบดีที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องนพรัตน์ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- | | |
|---|----------------|
| ๑. ม.ร.ว.สุขุมพันธุ์ บริพัตร
(ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร) | ประธาน ก.ก. |
| ๒. นางมาลินี สุขเวชชวรกิจ
(รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร) | รองประธาน ก.ก. |
| ๓. นายวัลลภ ปรังพงษ์
(รองปลัดกระทรวงมหาดไทย
ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงมหาดไทย) | กรรมการ ก.ก. |
| ๔. ดร.ทศพร ศิริสัมพันธ์
(เลขาธิการ ก.พ.ร.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๕. นางรัตนา ศรีเหรียญ
(เลขาธิการ ก.ค.ศ.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๖. นายอภิชาติ จีระวุฒิ
(เลขาธิการ กกอ.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๗. นางนินนาท ชลิตานนท์
(ปลัดกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๘. นายพีระพงษ์ สายเชื้อ
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๙. นายอรรถพร สุวัจน์เตชา
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๐. นายเมธีธัญช ปะเสระกั้ง
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๑. นางจिरาพร ปทุมเทวาภิบาล
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๒. นางสุณี พนาสกุลการ
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๓. นายชนิด เกาะกลาง
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |

ลับ



๑๔. ร้อยตำรวจตรีเกรียงศักดิ์ โลหะชาละ
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) กรรมการ ก.ก.
๑๕. นายสีมา สีมานันท์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) กรรมการ ก.ก.
๑๖. นายสำราญ ถาวรายุศม์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) กรรมการ ก.ก.
๑๗. นายสมยศ มีเทศน์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) กรรมการ ก.ก.
๑๘. ศาสตราจารย์ติน ปรัชญาพฤทธิ์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) กรรมการ ก.ก.
๑๙. นางสาววิภาภรณ์ สรวงพนากุล
(ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.) กรรมการและ
เลขานุการ ก.ก.

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายนนทิกกร กาญจนะจิตตรา กรรมการ ก.ก.
(เลขาธิการ ก.พ.) ตีตราราชการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายกอบชัย พงษ์เสริม ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๒. นางสาวอรชร เลาหนันท์ ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ
๓. นายรักษา สุทิน ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
๔. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง
๕. นางสาวพรทิพย์ วัชรินทร์ติลภ ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป
๖. นางกรรณิการ์ สังข์ประสิทธิ์ ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล
๗. นายพลเฉลิม ศรมณี ผู้อำนวยการกองพิทักษ์ระบบคุณธรรม
๘. นางสาวจิตรา คงจำปี นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๙. นางสาวบุญศรี สมพีร์วงศ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๑๐. นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๑๑. นางศุภยา ต้นประคองสุข นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
๑๒. นางสาวศิริพร เศรษฐศิลป์นุชัย นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๑๓. นางมาลี คหิฎฐา นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๑๔. นางกาญจนา เฉลิมพงษ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๑๕. นางพรพรรณษา พันธุ์พิทยุตม์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



~~ลับ~~

- ๓ -

- | | |
|-----------------------------|----------------------------|
| ๑๖. นางศุภากร อิงภากรณ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๑๗. นางนงนาฏ หมั่นหลิน | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๑๘. นางสาวชุตินา แก้วประยูร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๑๙. นายพิศณุ อินทร์ชัย | นิติกรชำนาญการ |
| ๒๐. นางสาวพัลลภา เอี่ยมสอาด | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ |
| ๒๑. นางสาวปัทนิพร สุธีระ | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ |
| ๒๒. นายจักรพงษ์ พุ่มกุมาร | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๒๓. นายจุฑาธิป ทองแก้ว | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๒๔. นางศุภักดิ์ ศรีสนั่น | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง การรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและ
บุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๕

ก.ก. ได้พิจารณามติที่ประชุมและมีมติรับรองรายงานการประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๕
เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ ไปในคราวเดียวกันหลังจากการประชุมแล้วเสร็จ



~~ลับ~~

ระเบียบวาระที่ ๓
เรื่องเพื่อพิจารณา เรื่องที่ ๑ ขออนุมัติรับโอนข้าราชการ

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ราย นางกัลศิริมา โสภวานิตย์ อายุ ๔๐ ปี ๖ เดือน ๑๙ วัน วุฒิการศึกษาปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต และใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ การพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง จากสภาการพยาบาล ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ งานผู้ป่วยใน กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนครนายก สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครนายก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ได้รับเงินเดือน ๒๔,๖๗๐ บาท (๑ เมษายน ๒๕๕๕) มารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส.(๑๖) ๒๐) กลุ่มงานการพยาบาลและการบริหารทั่วไป ศูนย์บริการ สาธารณสุข ๑๖ ลุมพินี สำนักงานมัย โดยให้ได้รับเงินเดือนในระดับชั้น ๒๔,๔๙๐ บาท (๑ เมษายน ๒๕๕๕) ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ โดยยกเว้นคุณสมบัติในเรื่องอายุเกิน ๔๐ ปี ของผู้ขอโอน

สาระสำคัญของเรื่อง

ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

พ.ศ.๒๕๕๔

มาตรา ๕๗ การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น การโอนข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัตินี้และไม่ใช่ข้าราชการการเมือง และการโอนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นของรัฐที่ ก.ก.กำหนด มาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตลอดจนจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด หรือตำแหน่งใด วิทยฐานะใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ซึ่งโอน มารับราชการตามวรรคหนึ่งเป็นเวลาราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัตินี้

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ ได้อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการ รับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ดังนี้

๒.๑ หลักเกณฑ์การรับโอนเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ มีดังนี้

๑) ผู้ขอโอนมารับราชการสังกัดกรุงเทพมหานครต้องมีคุณสมบัติดังนี้

๑.๑ มีอายุไม่เกิน ๔๐ ปี ในวันยื่นคำร้องขอโอน

๑.๒ ไม่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัยหรือไม่อยู่ระหว่างถูกลงโทษทางวินัย

๑.๓ เคยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือตรงกับตำแหน่งที่จะรับโอนไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำร้อง

๑.๔ มีสุขภาพร่างกาย และจิตใจไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

๑.๕ ต้องเป็นผู้มีความประพฤติ มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับ ตำแหน่งที่ขอโอน



โดยต้องสละสิทธิการเบิกค่าเช่าบ้าน และต้องปฏิบัติราชการให้กรุงเทพมหานครเป็นเวลา ไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยห้ามโอนไปส่วนราชการอื่นเว้นแต่ลาออกจากราชการ

๒) การพิจารณาอนุมัติรับโอน

๒.๑ กรณีการรับโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการให้สำนักงาน ก.ก. เป็นผู้พิจารณาอนุมัติ

๒.๒ กรณีการรับโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ

๒.๓ กรณีไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ก. กำหนดให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณา ๓. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ กำหนดปริญญาสาขาวิชา- พยาบาลศาสตร์ เพื่อเข้ารับราชการในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ เป็นวุฒิที่ให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคล เข้ารับราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๖

๔. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร ได้เคยมีมติ ครั้งที่ ๗/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ ครั้งที่ ๖/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ และครั้งที่ ๓/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๔ เกี่ยวกับการขอยกเว้นคุณสมบัติเรื่องอายุเกินของผู้ขอโอน สรุปได้คือให้รับโอน ข้าราชการตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล) ที่มีอายุเกิน ๔๐ ปี ในวันยื่นคำร้องขอโอนเนื่องจากเป็น สายงานขาดแคลน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาล และปฏิบัติงานในเชิงรุกเพื่อให้บริการ ด้านสาธารณสุขของกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีประเด็นการพิจารณาในเรื่องนี้ดังนี้

๑) หน่วยงานมีตำแหน่งว่างมาก เป็นตำแหน่งที่สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ยาก เมื่อสรรหาโดยวิธีการคัดเลือกแล้วยังมีตำแหน่งว่างเหลืออยู่ ทำให้ขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่

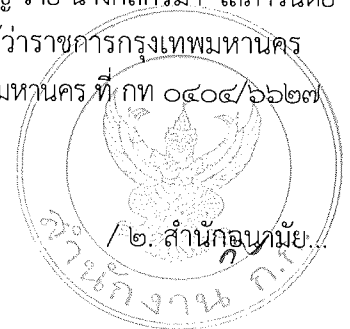
๒) ตำแหน่งที่จะรับโอนหรือบรรจุกลับจะต้องเป็นตำแหน่งว่างที่ไม่มีข้าราชการ กรุงเทพมหานครได้ยื่นคำร้องขอย้ายไว้ก่อน

๓) หน่วยงานมีความจำเป็นอย่างไร ผลจากการสัมภาษณ์ของหน่วยงานเป็นอย่างไร ต้องชี้แจงรายละเอียดให้ อ.ก.ก. ทราบ

๔) การพิจารณาเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตของผู้ขอโอนและบรรจุกลับ เช่น มีภูมิลำเนา หรือที่อยู่ปัจจุบันใกล้สถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่จะรับโอน) ทำให้สะดวกในการเดินทาง สามารถปฏิบัติหน้าที่ ในการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเท็จจริง

๑. ผู้ขอโอนมารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ราย นางกัลศิริมา โสภานิตย์ ได้ยื่นเรื่องขอโอนเมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๕๓ และได้รับความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๕ ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ กท ๐๔๐๔/๖๖๒๗ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๕



๒. สำนักอนามัยได้ประเมินความเหมาะสมแล้วว่า นางกัลศิริมา ฯ เป็นผู้มีความประพฤติเรียบร้อย มีความรู้และความสามารถ มีความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ และอ.ก.ก. สำนักอนามัย ครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ เห็นชอบให้รับโอนนางกัลศิริมา ฯ มาดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส.(๑๖) ๒๐) กลุ่มงานการพยาบาลและการบริหารทั่วไป ศูนย์บริการสาธารณสุข ๑๖ ลุมพินี สำนักอนามัย ตามที่คณะกรรมการพิจารณากลับรองการโอน การย้ายข้าราชการตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ได้ดำเนินการทดสอบจิตวิทยา ซึ่งขณะทดสอบเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ปกติ และนำผลมาประกอบการพิจารณาในการสัมภาษณ์ผู้ขอโอน ซึ่งนางกัลศิริมา ฯ เป็นผู้ผ่านการพิจารณา โดยได้คะแนนรวม ๔๕๕ คะแนน จาก ๕๐๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๙๑

๓. สำนักอนามัยมีหนังสือ ที่ กท ๐๗๐๑/๑๔๕๒ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๕ แจ้งว่าไม่ขัดข้องการรับโอนนางกัลศิริมา ฯ มาดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่-ศบส.(๑๖) ๒๐) กลุ่มงานการพยาบาลและการบริหารทั่วไป ศูนย์บริการสาธารณสุข ๑๖ ลุมพินี สำนักอนามัย โดยให้เหตุผลรับโอน ดังนี้

๓.๑ ประโยชน์ที่กรุงเทพมหานครจะได้รับเมื่อรับโอน นางกัลศิริมา ฯ คือการปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการเชิงรุกครอบคลุมทั้ง ๔ มิติ ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพเป็นการดูแลแบบองค์รวม คือ การดูแลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อารมณ์และจิตวิญญาณซึ่งเป็นการผสมผสานการให้บริการด้านสาธารณสุขและการพยาบาล เพื่อให้การปฏิบัติการพยาบาลบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพทุกระดับ ทั้งผู้ที่มีภาวะสุขภาพปกติ และสุขภาพที่เปราะบางไปภายใต้สิ่งแวดล้อมชุมชน โดยใช้กระบวนการแก้ไขปัญหาคือเป็นหลัก รวมทั้งพัฒนาการมีส่วนร่วมสนับสนุนการดูแลสุขภาพตลอดจนใช้ระบบส่งต่อในกรณีที่เป็น

๓.๒ สำนักอนามัยได้รับอนุมัติปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๒ กำหนดตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ๓ - ๕ หรือ ๖ ว หรือ ๗ วข. (ด้านการพยาบาล) สังกัดศูนย์บริการสาธารณสุข เพิ่มจำนวน ๖๘ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่เดิมจำนวน ๓๙ อัตรา รวมเป็นอัตราว่าง ๑๐๗ อัตรา ซึ่งสำนักอนามัยได้ดำเนินการรับย้ายข้าราชการตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพจากสำนักงานแพทย์ที่แจ้งความประสงค์ขอย้ายมาดำรงตำแหน่งสังกัดสำนักอนามัย ตั้งแต่เดือนธันวาคม ๒๕๕๒ และเดือนมกราคม ๒๕๕๓ จำนวน ๓๓ อัตรา และได้ดำเนินการเปิดสมัครสอบคัดเลือกตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ๓ ตั้งแต่วันที่ ๑๘ มกราคม - ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ตามประกาศสำนักอนามัย ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๓ และขยายเวลารับสมัครสอบคัดเลือก ฯ จนถึงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ตามประกาศสำนักอนามัย ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ รวมจำนวนผู้สมัครสอบ ๒๕ ราย มีผู้ผ่านการคัดเลือกจำนวน ๑๕ ราย แต่ยังไม่สามารถจัดสรรข้าราชการไปดำรงตำแหน่งที่ว่างได้ครบถ้วน



ลัษ

- ๗ -

๔. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้มีหนังสือ ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๖/๘๐๐๐ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๕ แจ้งว่านางกัลศิริมา ฯ เป็นผู้มีความประพฤติเรียบร้อย มีความรู้ และความสามารถ ในตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ไม่เคยหรืออยู่ระหว่างถูกสอบสวนหรือถูกพิจารณาโทษทางวินัย ทางแพ่งหรือคดีอาญา แต่อย่างใด ไม่อยู่ระหว่างการลาศึกษาและไม่มีสัญญาผูกพันกับทางราชการ ไม่เป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ ของสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๕. สำนักงาน ก.ก. ได้ตรวจสอบประวัติและรายละเอียดการรับราชการของผู้ขอโอนมา รับราชการ นางกัลศิริมา ฯ แล้ว พบว่ามีอายุ ๔๐ ปี ๖ เดือน ๑๙ วัน ในวันยื่นคำร้องขอโอน (วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๕๓) มีอายุราชการ ๑๙ ปี ๔ เดือน คุณวุฒิปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี สมทบมหาวิทยาลัยมหิดล ใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง จากสภาการพยาบาล เหตุผลที่ขอโอนเพื่อขออยู่กับมารดา

๖. มติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๔ ให้สำนักงานแพทย์และสำนักอนามัยร่วมกันปรับปรุงแบบประเมินการสัมภาษณ์ผู้ขอโอน และแบบทดสอบทางจิตวิทยาหรือแบบทดสอบวัดเชาว์ปัญญาทางอารมณ์ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับ สายงานขาดแคลนเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งสำนักงานแพทย์และสำนักอนามัยได้ประชุมร่วมกันแล้ว ได้ใช้แบบประเมินทดสอบทางจิตวิทยาหรือแบบทดสอบวัดเชาว์ปัญญาทางอารมณ์ โดยใช้แบบทดสอบ SCL-๙๐-R (Symptom Checklist-๙๐-R) ซึ่งแบบทดสอบดังกล่าวสามารถค้นหาปัจจัยทางสุขภาพจิตพื้นฐาน ทางด้านสุขภาพจิต บุคลิกภาพ อารมณ์ กลไกการปรับตัวที่เป็นอุปสรรคอย่างร้ายแรงต่อการปฏิบัติงาน เช่น กระบวนการความคิด วิตกกังวลอย่างไร้เหตุผล ความมั่นคงทางอารมณ์ ความไว้วางใจสามารถปฏิบัติงานกับผู้อื่น ได้ และ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการรับโอนพนักงาน ส่วนท้องถิ่นและข้าราชการมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร รวมถึงแบบแสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ขอโอน เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และแบบแสดงผลการทดสอบจิตวิทยา/ความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อประกอบการพิจารณารับโอนข้าราชการมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ เป็นสายงาน ขาดแคลน ซึ่งปัจจุบันสำนักอนามัยยังมีตำแหน่งดังกล่าวว่างอีกเป็นจำนวนมาก โดยนอกจากจะดำเนินการรับย้าย ข้าราชการตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพจากสำนักงานแพทย์ ดำเนินการเปิดสอบคัดเลือกแล้ว แต่ก็มีได้รับบรรจุและ แต่งตั้งผู้ที่ได้รับคุณวุฒิพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร (วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพ มหานคร และวิชรพยาบาล) เนื่องจากมีผู้จบการศึกษามาไม่เพียงพอกับตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพที่ว่างของ สำนักงานแพทย์ ประกอบกับตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นในการให้บริการด้านการพยาบาล แก่ประชาชน โดยหากปล่อยให้ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพว่างเป็นจำนวนมากอาจมีผลทำให้ระบบการให้บริการ ด้านการสาธารณสุขของกรุงเทพมหานครไม่สามารถตอบสนองการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างเต็มที่ และนางกัลศิริมา โสภานิตย์ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ด้านการพยาบาลมากกว่า ๑๙ ปี และจะปฏิบัติงานส่งเสริม สุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพเป็นการดูแลแบบองค์รวม คือ

ลัษ



ลับ

- ๘ -

การดูแลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อารมณ์และจิตวิญญาณซึ่งเป็นการผสมผสานการให้บริการด้านสาธารณสุข และการพยาบาล เพื่อให้การปฏิบัติการพยาบาลบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพทุกระดับทั้งผู้ที่มีภาวะสุขภาพปกติ และสุขภาพที่เปราะบางไปภายใต้สิ่งแวดล้อมชุมชน โดยใช้กระบวนการแก้ไขปัญหาคือหลัก รวมทั้งพัฒนาการมีส่วนร่วมสนับสนุนการดูแลสุขภาพตลอดจนใช้ระบบส่งต่อในกรณีจำเป็น ซึ่งจะส่งผลให้การสาธารณสุขของกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ดังนั้นจึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก.อนุมัติ รับโอนนางกัลศิริมา ไสภวานิตย์ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ งานผู้ป่วยใน กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนครนายก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ได้รับเงินเดือน ๒๔,๖๗๐ บาท (๑ เมษายน ๒๕๕๕) มารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส.(๑๖) ๒๐) กลุ่มงานการพยาบาลและการบริหารทั่วไป ศูนย์บริการสาธารณสุข ๑๖ ลุมพินี สำนักงานมาย โดยให้ได้รับเงินเดือนในระดับขั้น ๒๔,๔๙๐ บาท (๑ เมษายน ๒๕๕๕) ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ โดยยกเว้นคุณสมบัติในเรื่องอายุเกิน ๔๐ ปี ของผู้ขอโอน ให้เทียบระยะเวลาการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ในตำแหน่งและระดับที่เคยดำรงอยู่เดิมก่อนโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญเท่ากับการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในตำแหน่งและระดับนั้น ๆ เพื่อประโยชน์ในการรับคัดเลือก เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าต้องปฏิบัติราชการให้กรุงเทพมหานครเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยห้ามโอนไปส่วนราชการอื่นเว้นแต่ลาออกจากราชการ

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

๑. หลักเกณฑ์การรับโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กำหนดว่า ผู้ขอโอนมารับราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร ต้องมีอายุไม่เกิน ๔๐ ปี ในวันยื่นคำร้องขอโอน การพิจารณารับโอน ผู้ขอโอนที่มีอายุเกิน ๔๐ ปี โดยขออนุมัติยกเว้นคุณสมบัติเรื่องอายุของผู้ขอโอน ต้องชี้แจงเหตุผลที่จะรับโอน ให้ชัดเจน และพิจารณาถึงประโยชน์ที่กรุงเทพมหานครและทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ รวมทั้งตำแหน่งที่จะรับโอนต้องเป็นตำแหน่งสายงานขาดแคลนซึ่งมีความจำเป็นต้องสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และเป็นตำแหน่งว่างที่ยังไม่สามารถจัดสรรข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญไปดำรงตำแหน่งดังกล่าว

๒. การจัดทำระเบียบวาระการประชุมกรณีนี้ ควรนำเสนอขออนุมัติ ก.ก. ยกเว้นคุณสมบัติ เรื่องอายุเกินของผู้ขอโอน ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ และควรจะมีข้อมูลของผู้ขอโอนที่ ก.ก. ได้เคยอนุมัติรับโอน โดยยกเว้นคุณสมบัติเรื่องอายุเกินของผู้ขอโอน นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

๓. การทดสอบทางจิตวิทยาเป็นการทดสอบเพื่อนำผลการพิจารณาไปใช้ประกอบการสัมภาษณ์ของ อ.ก.ก. หน่วยงาน ดังนั้น แบบทดสอบและวิธีการทดสอบจิตวิทยา จึงควรเป็นมาตรฐานเดียวกัน



ลับ

ลับ

- ๙ -

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๘/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๕ มีมติเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติรับโอน นางกัลศิริมา โสภานิตย์ มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส.(๑๖) ๒๐) กลุ่มงานการพยาบาลและการบริหารทั่วไป ศูนย์บริการสาธารณสุข ๑๖ ลุมพินี สำนักอนามัย โดยยกเว้นคุณสมบัติในเรื่องอายุของข้าราชการผู้ขอโอน ให้เทียบระยะเวลาการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ในตำแหน่งและระดับที่เคยดำรงอยู่เดิมก่อนโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเท่ากับการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในตำแหน่งและระดับนั้น ๆ เพื่อประโยชน์ในการรับคัดเลือก เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าต้องปฏิบัติราชการให้กรุงเทพมหานครเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยห้ามโอนไปส่วนราชการอื่นเว้นแต่ลาออกจากราชการ

ทั้งนี้ให้นำประเด็นสำคัญในการพิจารณาและข้อสังเกตของ อ.ก.ก. ไปพิจารณาปรับปรุงก่อนนำเสนอขออนุมัติ ก.ก. ต่อไป ซึ่งสำนักงาน ก.ก. ได้นำประเด็นและข้อสังเกตของ อ.ก.ก. ไปพิจารณาปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว

มติ ก.ก. อนุมัติ



ลับ

**เรื่องที่ ๒ ออกกฎ ก.ก. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ.**

สำนักงาน ก.ก. เสนอออกกฎ ก.ก. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ.

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. ข้อกฎหมาย

(๑) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๑๔ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

..... ๗ล๗.....

(๓) ออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ หรือระเบียบ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐาน
เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่นที่พระราชบัญญัตินี้
ให้นำมาใช้บังคับ กฎ ก.ก. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

..... ๗ล๗.....

มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้
ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือ
มิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทาง
การศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
กรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับ
การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม

ในการนำกฎหมายตามวรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลมให้อำนาจหน้าที่ของคณะรัฐมนตรี
ก.พ. ก.ค.ศ. และ ก.พ.อ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. สำหรับผู้ใช้อำนาจหน้าที่อื่นให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด
โดยคำนึงถึงตำแหน่งผู้ใช้อำนาจหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายนั้นด้วย

มาตรา ๕๒ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และการ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๑) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดกรุงเทพมหานคร หัวหน้าหน่วยงานระดับ
สำนัก ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดในระดับเทียบเท่า ให้ผู้ว่า
ราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรง
พระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง



(๒) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานต่ำกว่าระดับสำนัก ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดในระดับเทียบเท่าให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๓) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกอง ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดในระดับเทียบเท่า ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งโดยคำแนะนำหรือความเห็นชอบของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

(๔) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นนอกจากตำแหน่งตาม (๑) (๒) และ (๓) ในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก สำนักงาน ก.ก. สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขตให้ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการเขต แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง แต่ถ้าเป็นการแต่งตั้งจากสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก หรือสำนักงาน หรือสำนักงานเขตหนึ่ง ไปอีกสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนักหรือสำนักงานหรือสำนักงานเขตหนึ่ง ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง

มาตรา ๘๐ ในระหว่างที่ยังมิได้ตราพระราชกฤษฎีกา หรือออกข้อบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือข้อกำหนดอื่นใดเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ให้นำพระราชกฤษฎีกา ข้อบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือข้อกำหนดอื่นใดซึ่งใช้บังคับกับกรุงเทพมหานครหรือข้าราชการกรุงเทพมหานครอยู่เดิมมาใช้บังคับโดยอนุโลม เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ไม่อาจนำพระราชกฤษฎีกา ข้อบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือข้อกำหนดอื่นใดที่กำหนดไว้แล้วมาใช้บังคับได้ตามวรรคหนึ่ง การจะดำเนินการเป็นประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด

(๒) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๘๖ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด

ในกรณีมีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อย

ในกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

การลงโทษตามมาตรา ๘๖ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ จะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสถานโทษและอัตราโทษใดได้เพียงใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.



ลี้ช

- ๑๒ -

๒. ข้อเท็จจริง

(๑) ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๓๖) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ดังนี้
ข้อ ๒ ในกฎ ก.พ.นี้

“หัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่ากอง” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนซึ่งได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าส่วนราชการและดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๕ ลงมา และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายตามมาตรา ๔๓ ให้บังคับบัญชาส่วนราชการหรือหน่วยงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่ากองด้วย

“ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้ากอง” หมายความว่า รวมถึงหัวหน้าส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ระดับ ๗ หรือระดับ ๖ หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายตามมาตรา ๔๓ ให้บังคับบัญชาส่วนราชการหรือหน่วยงานในฐานะผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้ากองด้วย

“หัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากอง” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนซึ่งได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าส่วนราชการและดำรงตำแหน่งระดับ ๙ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายตามมาตรา ๔๓ ให้บังคับบัญชาส่วนราชการหรือหน่วยงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากองด้วย

ข้อ ๓ เลขาธิการกรม ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้ากอง และหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่ากอง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์หรือตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน ๕ % และเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งเดือน

ข้อ ๔ หัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากอง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์หรือตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน ๕ % และเป็นเวลาไม่เกินสองเดือน

ข้อ ๕ นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล และรัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง อธิบดี และผู้ว่าราชการจังหวัด และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายตามมาตรา ๔๓ ให้บังคับบัญชาส่วนราชการหรือหน่วยงาน ในฐานะอธิบดี ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์หรือตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน ๕ % และเป็นเวลาไม่เกินสามเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกินหนึ่งขั้น

(๒) ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๘ (พ.ศ. ๒๕๔๘) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ดังนี้

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๓๖) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔ เลขาธิการรัฐมนตรีและหัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากอง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์หรือตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน ๕ % และเป็นเวลาไม่เกินสองเดือน”



ลี้ช

(๓) ก.ก. ได้ออกกฎ ก.ก. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์หรือตัดเงินเดือนข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๒ เลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญผู้กระทำผิดวินัยอย่างไม่มีร้ายแรง มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์หรือตัดเงินเดือนครั้งหนึ่ง ไม่เกิน ๕ % และเป็นเวลาไม่เกินสองเดือน

(๔) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเห็นชอบให้ปรับปรุง กฎ ก.ก. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษ ภาคทัณฑ์หรือตัดเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑

(๕) สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่าปัจจุบันกรุงเทพมหานคร ได้นำมาตรา ๙๖ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๓๖) ออกตามความใน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยอำนาจ การลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลด ขั้นเงินเดือน และกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๘ (พ.ศ. ๒๕๔๘) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนมาใช้บังคับกับข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญโดยอนุโลม ตามมาตรา ๔๔ มาตรา ๘๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งมาตรา ๙๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้กระทำผิดวินัยอย่างไม่มีร้ายแรง วรรคสามบัญญัติว่า การลงโทษตามมาตรา ๙๖ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ จะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้ได้บังคับ บัญชาในสถานโทษและอัตราโทษใดได้เพียงใด ให้เป็นไปตามที่กำหนด ในกฎ ก.พ. แต่เมื่อ นำกฎ ก.พ. ๙ ที่ใช้ บังคับอยู่ในปัจจุบันมาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยอนุโลม อำนาจสั่งลงโทษของผู้มีอำนาจ สั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ไม่เท่าเทียมกัน เช่น ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก มีอำนาจ สั่งลงโทษภาคทัณฑ์หรือตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน ๕% และเป็นเวลาไม่เกิน สามเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ครั้งหนึ่งไม่เกินหนึ่งขั้น ผู้อำนวยการเขต เลขานุการสภากรุงเทพมหานครในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากองมี อำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์หรือตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน ๕ % และเป็นเวลาไม่เกินสองเดือน โดยไม่มีอำนาจ สั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือน หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือน ครั้งหนึ่งไม่เกิน ๕ % และเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งเดือน โดยไม่มีอำนาจสั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือน

ทั้งนี้โดยหลักการแล้วผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุย่อมมีอำนาจในการสั่งลงโทษวินัยอย่างไม่มีร้ายแรง ผู้ที่อยู่ในอำนาจการบรรจุที่เท่าเทียมกัน ดังนั้น เพื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มีอำนาจสั่งลงโทษข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ผู้กระทำผิดวินัยอย่างไม่มีร้ายแรงผู้ที่อยู่ในอำนาจบรรจุ ตามมาตรา ๙๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ เท่าเทียมกัน และเพื่อให้การลงโทษวินัยอย่างไม่มีร้ายแรงสอดคล้องกับเงินเดือน ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ จึงสมควรปรับปรุง กฎ ก.ก. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์หรือตัดเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑



~~ลับ~~
- ๑๔ -

(๖) อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๕ ครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ครั้งที่ ๘/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ และครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๕ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ออกกฎ ก.ก. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ. ตามร่างกฎ ก.ก.ฯ ที่แนบ

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้เป็นไปตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ จึงสมควรออกกฎ ก.ก. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือ ลดเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ.

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

ร่างกฎ ก.ก. ที่นำเสนอมีข้อแตกต่างจากร่างที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการได้ให้ความเห็นชอบไว้ตามข้อเท็จจริง (๖) ในประเด็นการมีผลใช้บังคับ โดยร่างที่เสนอใหม่เสนอให้กฎดังกล่าวมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ แต่ร่างกฎ ก.ก. เดิมกำหนดให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป จึงเห็นควรให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการพิจารณาว่าร่างกฎ ก.ก. นี้สมควรใช้บังคับตั้งแต่วันที่ใด

มติ ก.ก. ให้ฝ่ายเลขานุการนำประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. เสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ เพื่อพิจารณาทบทวน



~~ลับ~~

ลับ

หน้า ๑๕ ถึง หน้า ๑๘

ลับ

**เรื่องที่ ๔ ขอบความเห็นชอบร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
(พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๙)**

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอความเห็นชอบร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
(พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙)

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๕ บัญญัติให้การบริหารราชการ
แนวใหม่ต้องมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถประเมินผลการปฏิบัติราชการใน
แต่ละระดับได้อย่างชัดเจน โดยมีกรอบการบริหารกิจการบ้านเมืองตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การ
บริหารราชการเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า
ในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและ
ได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

๒. กรุงเทพมหานครได้จัดทำแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ๑๒ ปี (พ.ศ.๒๕๕๒ - ๒๕๖๓) เพื่อเป็น
กรอบแนวทางหลักในการพัฒนากรุงเทพมหานครให้เป็นมหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญต่อการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเป็นต้นแบบด้านการบริหาร
มหานคร โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ “เสริมสร้างให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครมีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพ
คุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจ เพื่อร่วมพัฒนามหานครให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน”

๓. สำนักงาน ก.ก. ในฐานะองค์กรกลางด้านการบริหารงานบุคคลได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้
จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อรองรับพันธกิจตามแผนพัฒนา
กรุงเทพมหานครเสมอมา โดยดำเนินการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔-๒๕๕๕ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลและผู้บริหารได้มีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็น และจัดทำร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร
บุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙)

๔. ร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙)
(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย) ประกอบด้วย

๔.๑ ข้อมูลที่ใช้เป็นกรอบแนวทางในการวิเคราะห์ ดังนี้

- ๔.๑.๑ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ๑๒ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) กำหนด
วิสัยทัศน์ คือ “ปี ๒๕๕๙ กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางในภูมิภาคเอเชีย -
ตะวันออกเฉียงใต้และมุ่งสู่มหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน” โดยมีพันธกิจ ดังนี้
- พัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐานและสิ่งแวดล้อมบนพื้นฐานของกรรมน่าอยู่
อย่างยั่งยืน
 - พัฒนาสังคมและเศรษฐกิจบนพื้นฐานของความพอเพียงพึ่งพิงซึ่งกันและกัน
โดยมุ่งสร้างสังคมสันติสุข



- พัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของความรู้เพื่อการดำรงชีวิตที่ดีในปัจจุบันและในอนาคต
- สร้างความเชื่อมั่นด้านการบริหารจัดการมหานครตามหลักธรรมาภิบาล
- พัฒนาการให้บริการที่ดีที่สุดเพื่อประชาชน

และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้คือ

เสริมสร้างให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครมีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจ เพื่อร่วมพัฒนามหานครให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน โดยมีแนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกลยุทธ์หลัก ดังนี้

- เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- พัฒนาทัศนคติและจิตสำนึกที่ดีแก่บุคลากรในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม
- พัฒนาผู้บริหารกรุงเทพมหานครตามแผนการพัฒนาผู้บริหารตามระดับชั้น (Training Roadmap for Metropolis Executive)
- ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรุงเทพมหานครด้วยการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม
- เสริมสร้างภาพลักษณ์ของกรุงเทพมหานครให้บุคลากรมีความรักผูกพันและภูมิใจในองค์กร

- ๔.๑.๒ ข้อมูลสถานการณ์กำลังคน (จำนวนข้าราชการและลูกจ้าง จำนวนข้าราชการจำแนกตามระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และการเกษียณราชการ) โครงสร้างองค์กรและระบบบริหาร ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบการพัฒนาบุคคล
- ๔.๑.๓ ความคิดเห็น ความคาดหวัง และความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (นโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร การสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาระดับต่างๆ และการสำรวจความพึงพอใจของประชาชน)
- ๔.๑.๔ ผลการศึกษามหานครในประเทศที่ประสบความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๔ มหานคร ได้แก่ ลอนดอน กัวลาลัมเปอร์ ซิดนีย์ และโซล ในด้านต่างๆ ดังนี้
- ทิศทางการบริหารงานบุคคล
 - การสรรหาและการคัดเลือก
 - การปรับขนาดกำลังคน
 - การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
 - การพัฒนาบุคลากร
 - การสร้างความโปร่งใสในการทำงาน



ลับ

- ๒๑ -

๔.๑.๕ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. (HR Scorecard Standard for Success) โดยวิเคราะห์ความสำเร็จการดำเนินงานตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานครในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

- ๑) วิเคราะห์ช่องว่างความคาดหวังกับผลการปฏิบัติงานของแต่ละยุทธศาสตร์
- ๒) วิเคราะห์ปัจจัยเอื้อและปัจจัยอุปสรรคที่มีต่อช่องว่างความคาดหวังผลการปฏิบัติงานของแต่ละยุทธศาสตร์

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น นำมากำหนดเป็นปัจจัยต่างๆเพื่อตอบสนองต่อแผนพัฒนา กรุงเทพมหานคร ดังนี้

๔.๒.๑ ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

- ๑) การบริหารจัดการกำลังคนบนหลักธรรมาภิบาล
- ๒) มุ่งสร้างผู้นำทั่วทั้งองค์กร
- ๓) เพิ่มกำลังคนคุณภาพ
- ๔) จัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ
- ๕) มีระบบการจ้างงานที่ยืดหยุ่น หลากหลาย สอดคล้องกับลักษณะงาน
- ๖) ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจในการทำงาน
- ๗) สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลการปฏิบัติ

๔.๒.๒ เป้าประสงค์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

- ๑) ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒) บุคลากรของกรุงเทพมหานครมีศักยภาพ คุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจ

๔.๒.๓ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตาม ภารกิจและพันธกิจของกรุงเทพมหานคร และสภาพแวดล้อมที่ หลากหลายซับซ้อน

ประกอบด้วยกลยุทธ์ จำนวน ๒ กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ วางแผนกำลังคนระยะยาวเพื่ออนาคตของ กรุงเทพมหานคร

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ กำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังแบบ มีส่วนร่วม

ลับ



~~ลับ~~

- ๒๒ -

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาบุคคลเชิงรุก

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

กลยุทธ์ที่ ๑.๕ วางระบบการพัฒนาสายอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑.๖ วางแผนการรักษาผู้มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครทุกระดับมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประกอบด้วยกลยุทธ์ จำนวน ๔ กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาภาวะผู้นำทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ เสริมสร้างศักยภาพตามสมรรถนะและสาขาวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความพร้อมในอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ บริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตนตามแนวทางที่ดี

ประกอบด้วยกลยุทธ์ จำนวน ๓ กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างระบบราชการที่โปร่งใสตรวจสอบได้

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ สร้างความตระหนักให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดผู้รับบริการเป็นหลัก

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน



~~ลับ~~

ประกอบด้วยกลยุทธ์ จำนวน ๕ กลยุทธ์ ได้แก่

- กลยุทธ์ที่ ๔.๑ พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานและระบบงาน
กลยุทธ์ที่ ๔.๒ จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครอบคลุมและทั่วถึง
กลยุทธ์ที่ ๔.๓ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร
กลยุทธ์ที่ ๔.๔ เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
กลยุทธ์ที่ ๔.๕ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : เสริมสร้างความรู้ และกระจายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประกอบด้วยกลยุทธ์ จำนวน ๒ กลยุทธ์ ได้แก่

- กลยุทธ์ที่ ๕.๑ เสริมสร้างความรู้เรื่องระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่บุคลากรทุกระดับ
กลยุทธ์ที่ ๕.๒ สร้างเครือข่ายในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้มีการประชุมครั้งที่ ๑-๕ เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๖ มีนาคม ๑ พฤษภาคม ๕ มิถุนายน และ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ตามลำดับ โดยมีประเด็นสำคัญในการพิจารณาเกี่ยวกับการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) สรุปได้ ดังนี้

๕.๑ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครต้องอยู่ภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และทิศทางการบริหารงานของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร (แผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙)

๕.๒ กรุงเทพมหานครควรตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดกลยุทธ์ให้สูงขึ้น โดยมีการสร้างความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลผ่านการพัฒนาให้ความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการรับรู้และตามทันข้อมูลที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การสร้างภาพลักษณ์ของบุคลากรกรุงเทพมหานครให้มีจิตสาธารณะ มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ประชาชนประทับใจต่อบุคลากรของกรุงเทพมหานคร การให้ทุนแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคคลภายนอก การเปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้ามาเรียนรู้งานของกรุงเทพมหานครระหว่างรับทุน รวมถึงการสร้างโรงเรียนข้าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อเป็นนักรับราชการเมืองในอนาคต



- ๕.๓ การศึกษา/รวบรวม/วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในเรื่องนโยบาย/วิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร การสำรวจ รับฟังความคิดเห็นและความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และเทียบเคียงกับมหานครในประเทศต่างๆ ที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice)
- ๕.๔ กรุงเทพมหานครมีข้อจำกัดเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี การวางกรอบแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องดำเนินการควบคู่กับการสรรหาบุคคลในเชิงรุก เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความหลากหลายและมาตรฐานการรับบริการที่สูงกว่าที่อื่น รวมถึงต้องมีระบบการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การพัฒนามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด
- ๕.๕ กรุงเทพมหานครมีสายงานที่หลากหลายและแตกต่างจากส่วนราชการอื่น การกำหนดเส้นทางเดินสายอาชีพ (Career Path) และจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการให้ชัดเจนและเกิดความเป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการทุกระดับ
- ๕.๖ คนที่จะเข้ามาทำงานกับกรุงเทพมหานคร นอกจากเป็นคนดี คนเก่งแล้ว ต้องมีศรัทธาในอาชีพรับราชการ มีแนวคิดการดำเนินชีวิตแบบพอเพียง ยืนหยัดในความถูกต้อง ชอบธรรม และเมื่อเข้ามาในระบบราชการแล้ว กรุงเทพมหานครควรปลูกฝังให้เกิดความรักความผูกพันในองค์กร อุทิศตนเพื่อส่วนรวม มีจิตอาสา โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- ๕.๗ กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรขนาดใหญ่ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ควรครอบคลุมทุกเรื่อง ทั้งด้านระบบและตัวคนเป็นหลัก ตั้งแต่ระบบการสรรหาเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง การพัฒนาบุคลากรให้มีทางเลือก สามารถเติบโตได้ การปลูกฝังค่านิยมของคนในองค์กรให้ยึดมั่นในความถูกต้อง มีคุณธรรมและจริยธรรม รักเกียรติและศักดิ์ศรีการเป็นข้าราชการ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนความเป็นจริงและการจ่ายค่าตอบแทนตามผลของงาน รวมถึงการดูแลคุณภาพชีวิตโดยไม่ควรเกิน ๗ ยุทธศาสตร์ และควรมียุทธศาสตร์เกี่ยวกับการสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทั่วทั้งองค์กร
- ๕.๘ เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรจัดให้มีการสัมมนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ณ มหานครชั้นนำระดับโลก เพื่อเทียบเคียงและนำมาประยุกต์กับการพัฒนากรุงเทพมหานครตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

ซึ่งสำนักงาน ก.ก.ได้นำประเด็นสำคัญเหล่านี้มากำหนดในร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๖ – ๒๕๕๙) และ อ.ก.ก. ก็ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๖ – ๒๕๕๙) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๕ และให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๖ – ๒๕๕๙)



ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๑๔ (๑) กำหนดให้ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ในการให้คำแนะนำแก่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร และการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑. ร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙)
๒. มอบหมาย อ.ก.ก.วิสามัญแต่ละคณะที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกลยุทธ์ติดตามผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ เพื่อสำนักงาน ก.ก. จะได้นำเรียนผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครต่อไป

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นกรอบและทิศทางด้านการทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ๑๒ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) โดยเมื่อมีการกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าหมาย แผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัด ระยะเวลาการดำเนินการ และหน่วยงานที่รับผิดชอบแล้ว ควรพิจารณาถึงผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการว่าผลการดำเนินการจะเป็นอย่างไร
๒. แผนยุทธศาสตร์นี้เกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งหมดของกรุงเทพมหานคร โดยภารกิจทั้งหลายของกรุงเทพมหานครสามารถดำเนินการได้สำเร็จ ส่วนหนึ่งมีกำลังสำคัญมาจากลูกจ้างประจำ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (ม.ร.ว. สุขุมพันธุ์ บริพัตร) จึงฝากประเด็นว่าควรกำหนดประเด็นที่เกี่ยวกับการพัฒนาลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครด้วย
๓. ยุทธศาสตร์ที่ว่าด้วยคุณธรรม จริยธรรม การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส นั้น ควรจะมี อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด ทำการแทน ก.ก. เกี่ยวกับการประมวลจริยธรรมและจรรยาข้าราชการ ตลอดจนติดตามผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ด้านนี้โดยตรงต่อไป
๔. แผนยุทธศาสตร์นี้เน้นการนำไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น จึงควรมีการติดตามการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ ตลอดจนมีการพิจารณาทิศทางและบริบทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับแผนยุทธศาสตร์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีความทันสมัย สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง จึงควรให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครยังคงอยู่เพื่อรับผิดชอบภารกิจดังกล่าว

- มติ ก.ก.**
๑. เห็นชอบร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๙)
 ๒. มอบหมาย อ.ก.ก.วิสามัญแต่ละคณะที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกลยุทธ์ติดตามผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ และรายงาน ก.ก. ต่อไป
 ๓. ให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครรับผิดชอบติดตามการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙) ในภาพรวมและตามอำนาจหน้าที่ที่ ก.ก. มอบหมายต่อไป
 ๔. มอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. ศึกษาว่าสมควรแต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด ทำการแทน ก.ก. เกี่ยวกับการประมวลจริยธรรมและจรรยาข้าราชการ ตลอดจนติดตามผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยตรงหรือไม่



เรื่องที่ ๕ ขออนุมัติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเยียวยาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ

สำนักงาน ก.ก. เสนอขออนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการเยียวยาข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ สำหรับผู้ขอที่มีผลงาน
ด้านที่ ๓ ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาส ฯ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการเยียวยาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
กรุงเทพมหานคร เพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ

๒. หลักสูตรการพัฒนามตามหลักเกณฑ์และวิธีการเยียวยาข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาครั้งที่ ๘/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๕
ได้มีมติกรณีหารือเพื่อพิจารณาแนวทางในการให้โอกาสผู้ขอรับการประเมินที่ไม่ผ่านการประเมินตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ
โดยให้สำนักงานการศึกษาสำรวจจำนวนผู้ไม่ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาส ฯ ว่ามีใคร
จำนวนเท่าใด กลุ่มสาระวิชาใดบ้างและจำนวนเท่าใดที่ประสงค์ขอรับการเยียวยา เพื่อเป็นข้อมูล
ให้สำนักงาน ก.ก. ไปดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์เยียวยาต่อไป ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจ
แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมีเงื่อนไข คือ ต้องเป็นผู้ขอรับการ
ประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาส ฯ แล้วไม่ผ่านการประเมิน โดยแนวทางเยียวยาอาจนำ
หลักเกณฑ์ให้โอกาส ฯ หรือหลักเกณฑ์เยียวยาเดิมมาปรับใช้เป็นแนวทาง โดยเน้นเรื่องการปฏิบัติ
และการอบรมพัฒนาผู้ขอรับการประเมิน

๒. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๕
สำนักงานการศึกษาได้รายงานผลสำรวจจำนวนข้าราชการครูฯ ที่ไม่ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการ
ให้โอกาส ฯ แยกตามกลุ่มสาระ โดยมีจำนวนทั้งสิ้น ๘๔๖ คน ๑๕ กลุ่มสาระ (ณ เดือนสิงหาคม ๒๕๕๕)
และได้มอบให้ อ.ก.ก. (ผู้ทรงคุณวุฒิ) พิจารณาร่างหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ก. ร่างมาเป็นตัวอย่าง
เพื่อให้คำแนะนำในการจัดทำหลักเกณฑ์แล้วนำเสนอในการประชุมคราวต่อไป

๓. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๕
ได้มีมติให้สำนักงาน ก.ก. นำเสนอขออนุมัติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเยียวยาฯ ให้พิจารณาอีกครั้ง
ในการประชุมครั้งต่อไป เนื่องจากร่างหลักเกณฑ์ดังกล่าวมีรายละเอียดค่อนข้างมาก ควรให้กรรมการ
นำร่างหลักเกณฑ์ฯ ไปศึกษาอีกครั้งว่าควรปรับปรุงเพิ่มเติมในส่วนใด หรือมีข้อสังเกตอย่างไร
เพื่อให้เกิดความรอบคอบและกรรมการได้มีเวลาในการพิจารณาในรายละเอียดได้มากยิ่งขึ้น

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการตามข้อสังเกตของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา
เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ แล้ว และเพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษากรุงเทพมหานครในการปฏิบัติงานและเป็นการพัฒนาศักยภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น
จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. ขออนุมัติดังนี้

/ ๑. หลักเกณฑ์...



๑. หลักเกณฑ์และวิธีการเยียวยาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ

๒. หลักสูตรการพัฒนามตามหลักเกณฑ์และวิธีการเยียวยาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา

๑. เนื้อหาของหลักเกณฑ์ยังไม่ครอบคลุม และสาระสำคัญบางประเด็นไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

๒. ควรเพิ่มเติมประเด็นสำคัญเกี่ยวกับช่วงเวลาการพัฒนา การประเมินผลการพัฒนา จากผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา โดยตั้งคณะกรรมการในสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินผล พร้อมทั้งกำหนดรายละเอียดแนวทางการประเมิน ของคณะกรรมการด้วย

๓. ควรกำหนดวันอนุมัติผลการประเมินและวันแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะให้ชัดเจน โดยเฉพาะกรณีเปลี่ยนตำแหน่งจากครูเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ มีมติเห็นชอบร่างหลักเกณฑ์และวิธีการเยียวยาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ โดยให้สำนักงาน ก.ก. แก้ไขเพิ่มเติมตามความเห็นในประเด็น สำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. และนำเสนอ ก.ก. พิจารณาต่อไป

สำนักงาน ก.ก.ได้แก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการเยียวยาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษตามความเห็นใน ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรียบร้อยแล้ว

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

ก.ก.ได้พิจารณาเนื้อหาสาระของหลักเกณฑ์ฯ แล้ว เห็นควรอนุมัติได้ โดยให้ ข้อสังเกตว่าควรพิจารณาชื่อหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ได้พิจารณาชื่อหลักเกณฑ์ฯ ที่เหมาะสม ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๕ มีมติให้กำหนดชื่อเป็น “หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็น ชำนาญการพิเศษ (พลว.)” และ “หลักสูตรการพัฒนามตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการ พิเศษ (พลว.)”

มติ ก.ก. อนุมัติ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ (พลว.)

๒. หลักสูตรการพัฒนามตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ (พลว.)

/ เรื่องที่ ๖...



ลับ

- ๒๘ -

เรื่องที่ ๒ หลักเกณฑ์และวิธีการโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการหน่วยงานอื่น มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการหน่วยงานอื่น มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. มาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น การโอนข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการ กรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัตินี้และไม่ใช่ข้าราชการการเมือง และการโอนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่น ของรัฐที่ ก.ก. กำหนด มาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตลอดจนจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด หรือตำแหน่งใด วิทยฐานะใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

๒. กรุงเทพมหานครได้นำเสนอขออนุมัติ ก.ก. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโอนพนักงาน ส่วนท้องถิ่นและข้าราชการอื่น ซึ่งเป็นผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้ที่ได้รับคัดเลือก มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๘/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๕ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการโอน และได้มีมติให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อสังเกตของ อ.ก.ก. ฯ เป็นแนวในการปรับปรุง หลักเกณฑ์และวิธีการใหม่แล้วนำเสนออีกครั้งหนึ่ง ดังนี้

๒.๑ กรณีกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโอน ตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ไม่ได้กำหนดให้แยกการโอนกรณี สอบแข่งขันหรือคัดเลือกได้ไว้เป็นการเฉพาะ เหมือนกับมาตรา ๕๘ วรรค ๒ พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ที่ใช้อยู่เดิม จึงมีความเห็นว่าไม่ควรออกหลักเกณฑ์ กรณีสอบแข่งขันหรือคัดเลือกได้ตามหลักเกณฑ์เดิม หากจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโอนไว้เป็น หลักเกณฑ์เดียวทุกกรณีจะเหมาะสมกว่า ประกอบกับร่างที่เสนอมามีจุดอ่อนหลายประการ จึงให้ สำนักงาน ก.ก. นำไปประกอบพิจารณาทบทวนอีกครั้งหนึ่ง

๒.๒ กรณีมอบปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้พิจารณาอนุมัติรับโอนและให้ความเห็นชอบ ในการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้หรือได้รับการคัดเลือก เห็นว่าไม่น่าจะเหมาะสม เนื่องจากการโอน ในกรณีต่าง ๆ อาจจำเป็นต้องกำหนดอัตราเงินเดือนด้วย จึงควรเสนอเรื่องผ่านสำนักงาน ก.ก. พิจารณาก่อน การมอบอำนาจในการสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ควรมอบให้องค์คณะบุคคลจะเหมาะสมกว่า

๒.๓ คณะกรรมการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการหน่วยงานอื่น มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อทำหน้าที่พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโอนตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ก่อนนำเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ซึ่งคณะกรรมการ ฯ ได้พิจารณาร่างหลักเกณฑ์และวิธีการโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการหน่วยงานอื่น มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เสร็จเรียบร้อยแล้ว

/ ๓. มติ ก.ก.

ลับ



๓. มติ ก.ก.ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ ให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาทำหน้าที่ในการกลั่นกรอง ให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องการออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร การกำหนดกรอบอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. เห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ โอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการหน่วยงานอื่น มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

๑. เนื้อหาสาระสำคัญของหลักเกณฑ์และวิธีการยังไม่สมบูรณ์ ควรปรับปรุงวิธีการเขียน ให้เป็นขั้นตอนไม่ซ้ำซ้อน
๒. เสนอแนะให้เขียนบทบาทของหลักเกณฑ์ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติของผู้ขอโอน การโอน กรณีต่าง ๆ และการบรรจุแต่งตั้งให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ
๓. ควรกำหนดผู้มีอำนาจในการพิจารณาอนุมัติรับโอนใหม่ และมีความเห็นว่าควรกำหนด ให้ อ.ก.ก. วิสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้พิจารณารับโอนทุกกรณี
๔. ปรับปรุงคำร้องการขอโอนให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญที่ต้องการ

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ให้แก้ไขปรับปรุงและเพิ่มเติมตามข้อสังเกตของ อ.ก.ก. ฯ แล้ว นำเสนอ ก.ก. ต่อไป

สำนักงาน ก.ก.ได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์ และวิธีการโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการหน่วยงานอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตามข้อสังเกตของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรียบร้อยแล้ว (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. ก.ก. มีข้อสังเกตเรื่องคุณสมบัติเกี่ยวกับอายุของผู้ขอโอนมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ควรกำหนดให้เท่ากัน ซึ่งหลักเกณฑ์การรับโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร กำหนดอายุผู้ขอโอนต้องไม่เกิน ๔๕ ปี ซึ่งมากกว่าการกำหนดอายุผู้ขอโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่กำหนดไว้ต้องไม่เกิน ๔๐ ปี

๒. ควรนำเสนอขออนุมัติหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครโอนไปเป็นข้าราชการสังกัดหน่วยงานอื่นมาด้วยในคราวเดียวกัน

มติ ก.ก. ให้เลื่อนการพิจารณาเรื่องดังกล่าวในการประชุมครั้งต่อไป



**เรื่องที่ ๗ ขออนุมัติใช้อัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
ที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ จำนวน ๓๒๔ ตำแหน่ง**

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติใช้อัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
ที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ จำนวน ๓๒๔ ตำแหน่ง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งสายงานการบริหารสถานศึกษา จำนวน ๔๔ ตำแหน่ง (ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน
๓๒ ตำแหน่ง และตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง) และสายงานการสอน
จำนวน ๒๘๐ ตำแหน่ง

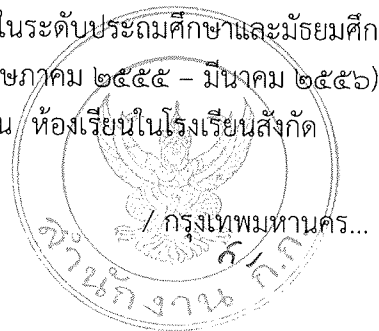
สืบเนื่องจาก

๑. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๔๒ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ กำหนดว่ากรณีตำแหน่ง
ข้าราชการว่างลงเนื่องจากเกษียณอายุราชการ กรุงเทพมหานครอาจดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง
ตำแหน่งที่ว่างนั้นได้ โดยนำเสนอ ก.ก. พิจารณาตามมติคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ ตามนัยหนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ นร (ปรร) ๐๗๐๗/๖ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๔๒ ที่ตอบข้อหารือกรมการปกครอง
กระทรวงมหาดไทย

๒. ประกาศคณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ เรื่องให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครพ้นจาก
ราชการเพราะอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ (ครบเกษียณอายุ) ในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ มีผู้เกษียณอายุ
ซึ่งเป็นข้าราชการครูที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล จำนวน ๓๒๔ ตำแหน่ง เป็นสายงานการบริหารสถานศึกษา
จำนวน ๔๔ ตำแหน่ง (ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๓๒ ตำแหน่ง และตำแหน่งรองผู้อำนวยการ
สถานศึกษา จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง) และสายงานการสอน จำนวน ๒๘๐ ตำแหน่ง

๓. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ อนุมัติกรอบอัตรากำลังข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๖ จำนวน ๑๕,๘๙๐
ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งสายงานการบริหารสถานศึกษา จำนวน ๑,๑๙๗ ตำแหน่ง และสายงานการสอน
จำนวน ๑๔,๖๙๓ ตำแหน่ง และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ กรุงเทพมหานครได้รับการจัดสรรงบประมาณ
เงินอุดหนุนจากรัฐบาลเพื่อดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
จำนวน ๑๕,๘๓๖ ตำแหน่ง น้อยกว่ากรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
ที่ ก.ก. ได้มีมติอนุมัติในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๖ จำนวน ๕๔ ตำแหน่ง

๔. กรุงเทพมหานครได้ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือด้านการศึกษาในการจัดการศึกษา
รูปแบบสหกิจเพื่อแก้ไขปัญหาการรองรับนักเรียนในกรุงเทพมหานคร ระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการกับกรุงเทพมหานคร และตามบันทึกข้อตกลงดังกล่าวกำหนดให้
กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานหลักในการดูแลและจัดการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปีในระดับประถมศึกษาและมีธยมศึกษา
ตอนต้น โดยมีการวางแผนและร่วมมือกับ สพฐ. ซึ่งในปีการศึกษา ๒๕๕๕ (พฤษภาคม ๒๕๕๕ - มีนาคม ๒๕๕๖)
กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการขยายการจัดการศึกษา ตามแผนการขยายชั้นเรียน ห้องเรียนในโรงเรียนสังกัด



กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๔ ห้องเรียน ต้องมีกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น ๒๐ ตำแหน่ง ได้แก่

- ระดับก่อนประถมศึกษา จำนวน ๘ ห้องเรียน ต้องมีกรอบอัตรากำลังครู ฯ จำนวน ๘ ตำแหน่ง
- ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๔ ห้องเรียน ต้องมีกรอบอัตรากำลังครู ฯ จำนวน ๘ ตำแหน่ง
- ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน ๒ ห้องเรียน ต้องมีกรอบอัตรากำลังครู ฯ จำนวน ๔ ตำแหน่ง

๕. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ จัดโครงสร้างหลักสูตรแบ่งเป็น ๘ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพ และเทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา

การขอใช้อัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการ ต้องแสดงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขอใช้อัตราดังกล่าวให้ชัดเจน โดยตำแหน่งในสายงานการบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นตำแหน่งหลักที่กำหนดไว้ในสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่ในการบริหารจัดการงานภายในสถานศึกษาให้สามารถดำเนินการต่อไปได้ ส่วนในสายงานการสอนต้องระบุให้ชัดเจนว่ามีการขยายชั้นเรียนห้องเรียนแล้วต้องใช้อัตราว่างอัตราจำนวนเท่าใด และมีอัตราว่างที่ได้รับจัดสรรงบประมาณน้อยกว่ากรอบอัตราว่างที่ ก.ก. อนุมัติเท่าใด เพื่อแสดงถึงความจำเป็นที่ยังคงต้องใช้อัตราว่างดังกล่าว

มติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. โดยให้สำนักงาน ก.ก. แสดงเหตุผลความจำเป็นเพิ่มเติมให้ชัดเจนตามประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. และนำเสนอ ก.ก. พิจารณาต่อไป

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่าโรงเรียนที่มีตำแหน่งว่างเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ มีความจำเป็นต้องใช้อัตราข้าราชการครู ฯ ดังกล่าวทั้งในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการภายในโรงเรียนให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองนโยบายของผู้บริหารด้านการจัดการศึกษาได้ และในสายงานการสอน ซึ่งกรุงเทพมหานครมีนโยบายในการขยายชั้นเรียนและห้องเรียนในปีการศึกษา ๒๕๕๕ เพิ่มขึ้นโดยต้องมีการขออัตราว่างข้าราชการครู ฯ จำนวน ๒๐ ตำแหน่ง ประกอบกับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้รับจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐบาลน้อยกว่ากรอบอัตราว่างที่ ก.ก. อนุมัติ จำนวน ๕๔ ตำแหน่ง จึงเห็นควรขออนุมัติใช้อัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ จำนวน ๓๒๔ ตำแหน่ง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานการบริหารสถานศึกษา จำนวน ๔๔ ตำแหน่ง (ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๓๒ ตำแหน่ง และตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง) และสายงานการสอน จำนวน ๒๘๐ ตำแหน่ง

มติ ก.ก. อนุมัติ



**เรื่องที่ ๘ ขออนุมัติปรับปรุงการตั้งคณะกรรมการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและ
จรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้
ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ**

กรุงเทพมหานคร เสนอขออนุมัติปรับปรุงวิธีการตั้งคณะกรรมการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (ด้านที่ ๑) และด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน (ด้านที่ ๒) ในการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ **จากที่กำหนดว่า**

การตั้งคณะกรรมการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านคุณภาพ การปฏิบัติงาน ให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตั้งคณะกรรมการจำนวนสามคน ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษาของผู้ขอรับการประเมิน ผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้นที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า วิทยฐานะเชี่ยวชาญ เป็นกรรมการ โดยให้ตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ

กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง ไม่สามารถดำเนินการตั้งผู้อำนวยการ(สถานศึกษา) ของผู้ขอ- รับการประเมินเป็นกรรมการได้ ให้ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพิจารณาตั้งผู้อำนวยการ (สถานศึกษา) อื่นได้ตามความเหมาะสม

เป็นกำหนดว่า

การตั้งคณะกรรมการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านคุณภาพ การปฏิบัติงาน ให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตั้งคณะกรรมการจำนวนสามคน ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษาของผู้ขอรับการประเมิน ผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้นที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า วิทยฐานะเชี่ยวชาญ เป็นกรรมการ โดยให้ตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ

กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง ไม่สามารถตั้งคณะกรรมการตามที่กำหนดได้ ให้ อ.ก.ก.สามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพิจารณาตั้งกรรมการได้ตามความเหมาะสม

สืบเนื่องจาก

๑. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ มอบอำนาจให้ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามที่หลักเกณฑ์กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ อ.ก.ก.ข้าราชการครู และมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๙ อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครู กรุงเทพมหานครมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งได้กำหนดวิธีการตามข้อ ๔ การตั้งคณะกรรมการประเมิน ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านคุณภาพการปฏิบัติงานในการขอเลื่อนเป็น วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โดยในส่วนของวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตั้งคณะกรรมการจำนวนสามคนประกอบด้วยผู้อำนวยการ สถานศึกษาของผู้ขอรับการประเมิน ผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้นที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เป็นกรรมการ โดยให้ตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ ซึ่งกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง



ไม่สามารถดำเนินการตั้งผู้อำนวยการ(สถานศึกษา) ของผู้ขอรับการประเมินเป็นกรรมการได้ ให้ อ.ก.ก.สามัญ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพิจารณาตั้งผู้อำนวยการ(สถานศึกษา) อื่นได้ตามความเหมาะสม

๒. สำนักงานการศึกษา ได้มีหนังสือที่ กท ๐๘๐๒/๑๒๖๕๖ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๕ ขอแก้ไขหลักเกณฑ์
และวิธีการให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครมีและเลื่อนวิทยฐานะเป็นเชี่ยวชาญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๔
เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๔ โดยกำหนดวิธีการตั้งคณะกรรมการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและ
จรรยาบรรณวิชาชีพและด้านคุณภาพการปฏิบัติงานไว้ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากมีข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะเชี่ยวชาญจำนวน ๑๔ คน ซึ่ง
น้อยมาก ไม่เพียงพอที่จะแต่งตั้งเป็นกรรมการประเมินให้กับสถานศึกษาทั้ง ๕๐ เขต ที่มีผู้ขอรับการประเมินเพื่อ
มีและเลื่อนวิทยฐานะเป็นเชี่ยวชาญจำนวนมากได้ จึงขอแก้ไขวิธีการตั้งคณะกรรมการประเมินดังกล่าว

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้การดำเนินการประเมิน
เพื่อให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และเป็นผลดี จึงเห็นควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวตามที่กรุงเทพมหานครเสนอ

มติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕
มีมติเห็นชอบตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก. ให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาอนุมัติต่อไป

มติ ก.ก. อนุมัติให้ปรับปรุงการตั้งคณะกรรมการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ
วิชาชีพ และด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครมีวิทยฐานะ
และเลื่อนวิทยฐานะตามที่กรุงเทพมหานครเสนอ

/ เรื่องที่ ๙....



เรื่องที่ ๙ การปรับปรุงการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการ
กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานคร เสนอขอให้ ก.ก. พิจารณามอบหมายอำนาจหน้าที่ในการควบคุมเกษียณอายุของ
ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครตามมาตรา ๑๔(๑๑) ให้คณะอนุกรรมการสามัญ
ประจำกรุงเทพมหานครตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและ
บุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔

ข้อกฎหมาย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป
มาตรา ๑๔ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑๑) พิจารณาจัดระบบทะเบียนประวัติและแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปีเกิด และการ
ควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

...

มาตรา ๑๖ ให้มีคณะอนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ก.สามัญ
ข้าราชการ” เพื่อเป็นองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครดังต่อไปนี้

(๑) คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ก.สามัญ
ข้าราชการสามัญ”

(๒) คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า
“อ.ก.ก.สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา”

(๓) คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา เรียกโดยย่อว่า
“อ.ก.ก.สามัญข้าราชการอุดมศึกษา”

...

มาตรา ๗๔ ให้ ก.ก. อ.ก.ก.วิสามัญ อ.ก.ก.ข้าราชการครู อ.ก.ก.สามัญ และ อ.ก.ก.สำนักซึ่งปฏิบัติ
หน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะแต่งตั้ง ก.ก. อ.ก.ก.วิสามัญ
อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ หรือ อ.ก.ก. สามัญหน่วยงาน แล้วแต่กรณี ตามพระราชบัญญัตินี้

การดำเนินการให้มี ก.ก. ให้กระทำให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

...

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
มีผลใช้บังคับวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๔ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๔ มาตรา ๗๔
ให้การดำเนินการของ ก.ก. อ.ก.ก.วิสามัญ อ.ก.ก.ข้าราชการครู อ.ก.ก.สามัญ และ อ.ก.ก.สำนักซึ่งปฏิบัติ
หน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
พ.ศ.๒๕๕๔ ใช้บังคับปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะแต่งตั้ง ก.ก. อ.ก.ก.วิสามัญ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ หรือ
อ.ก.ก. สามัญหน่วยงาน แล้วแต่กรณี



๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ อนุมัติมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร โดยให้มีผลใช้บังคับนับตั้งแต่วันประกาศการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและจัดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครของทุกหน่วยงาน เข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นต้นไป ให้ อ.ก.ก. สามัญประจำกรุงเทพมหานครปฏิบัติหน้าที่แทนในขณะนั้นยังไม่ได้มีการแต่งตั้ง อ.ก.ก. สามัญประจำกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ เนื่องจากองค์ประกอบของ อ.ก.ก. สามัญประจำกรุงเทพมหานครยังไม่ครบ

๓. องค์ประกอบของ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ ครบองค์ประกอบเมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๕ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ครบองค์ประกอบเมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕ และ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการอุดมศึกษา ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการแต่งตั้ง

๔. ในการประชุม อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๕ มีมติอนุมัติให้จัดทำประกาศเกษียณอายุราชการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครและลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครประจำปี พ.ศ.๒๕๕๕ และการแจ้งรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่จะครบเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ และดำเนินการตามข้อสังเกตของปลัดกรุงเทพมหานคร คือ เพื่อในอนาคตไม่ให้เกิดปัญหาหรือข้อโต้แย้งให้สำนักงานการศึกษาเสนอ ก.ก. เพื่อให้ ก.ก. มอบอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจนและสอดคล้องกับข้อกฎหมาย และให้สำนักงานการศึกษาขอทำสัตยาบันกรณีการจัดทำประกาศเกษียณอายุราชการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครและลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครประจำปี พ.ศ.๒๕๕๕ และการแจ้งรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่จะครบเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ เพื่อให้ตรวจสอบวัน เดือน ปีเกิด ซึ่งผ่านมติ อ.ก.ก.ฯ ชุดนี้ไปก่อนแล้ว

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้ว เห็นว่าเพื่อให้การพิจารณาการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครตามมาตรา ๑๔ (๑๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. สามารถดำเนินการไปได้โดยถูกต้องและรวดเร็ว จึงเห็นควรเสนอ ก.ก. เพื่อมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครให้

๑. อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ พิจารณาการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ยกเว้นบุคลากรในสถานศึกษาและสถาบันอุดมศึกษา)

๒. อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พิจารณาการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรกรุงเทพมหานครในสถานศึกษา

๓. อ.ก.ก. สามัญข้าราชการอุดมศึกษา พิจารณาการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการอุดมศึกษาและบุคลากรกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา

ทั้งนี้การปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ ๑ ข้อ ๒ และข้อ ๓ ให้เป็นหน้าที่ของ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการแต่ละประเภท นับตั้งแต่วันที่องค์ประกอบของ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการแต่ละประเภทครบตามที่กฎหมายกำหนด



มติ ก.ก. มอบหมายอำนาจหน้าที่ในการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครตามมาตรา ๑๔(๑๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ ให้ อ.ก.ก.สามัญประจำกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ โดย

๑. อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ มีอำนาจพิจารณาการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ยกเว้นบุคลากรในสถานศึกษาและสถาบันอุดมศึกษา)

๒. อ.ก.ก.สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจพิจารณาการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานครในสถานศึกษา

๓. ให้ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการอุดมศึกษา มีอำนาจพิจารณาการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการอุดมศึกษา และบุคลากรกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา

ทั้งนี้การปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ ๑ ข้อ ๒ และข้อ ๓ ให้เป็นหน้าที่ของ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการแต่ละประเภท นับแต่วันที่มีองค์ประกอบของ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการแต่ละประเภทครบตามที่กฎหมายกำหนด



/ เรื่องที่ ๑๐ ...

**เรื่องที่ ๑๐ การปรับปรุงการมอบหมายอำนาจหน้าที่การแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับ
วัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร**

กรุงเทพมหานคร เสนอขอให้ ก.ก. มอบหมายอำนาจหน้าที่ในการแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับ
วัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา ๑๔(๑๑)
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
ให้ อ.ก.ก. สามัญประจำกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔

ข้อกฎหมาย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป
มาตรา ๑๔ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑๑) พิจารณาจัดระบบทะเบียนประวัติและแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปีเกิด และการ
ควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

...

มาตรา ๑๖ ให้มีคณะกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ก.สามัญ
ข้าราชการ” เพื่อเป็นองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครดังต่อไปนี้

(๑) คณะกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ก.สามัญ
ข้าราชการสามัญ”

(๒) คณะกรรมการสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อ
ว่า “อ.ก.ก.สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา”

(๓) คณะกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา เรียกโดยย่อว่า
“อ.ก.ก.สามัญข้าราชการอุดมศึกษา”

...

มาตรา ๗๔ ให้ ก.ก. อ.ก.ก.วิสามัญ อ.ก.ก.ข้าราชการครู อ.ก.ก.สามัญ และ อ.ก.ก.สำนัก ซึ่ง
ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะแต่งตั้ง ก.ก.
อ.ก.ก.วิสามัญ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ หรือ อ.ก.ก. สามัญหน่วยงาน แล้วแต่กรณี ตามพระราชบัญญัตินี้
การดำเนินการให้มี ก.ก. ให้กระทำ ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่
พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

...

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
มีผลใช้บังคับวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๔ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๔ โดยมาตรา
๗๔ ให้การดำเนินการของ ก.ก. อ.ก.ก.วิสามัญ อ.ก.ก.ข้าราชการครู อ.ก.ก.สามัญ และ อ.ก.ก.สำนัก ซึ่ง
ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะแต่งตั้ง ก.ก. อ.ก.ก.วิสามัญ
อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ หรือ อ.ก.ก. สามัญหน่วยงาน แล้วแต่กรณี



๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๗/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๕๔ อนุมัติมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ให้ อ.ก.ก. สามัญประจำกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่ตามบทเฉพาะกาลปฏิบัติหน้าที่แทนโดยในขณะที่ยังไม่ได้มีการแต่งตั้ง อ.ก.ก.สามัญประจำกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ เนื่องจากองค์ประกอบของ อ.ก.ก. สามัญประจำกรุงเทพมหานคร ยังไม่ครบ

๓. องค์ประกอบของ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ ครอบงำประกอบเมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๕ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ครอบงำประกอบเมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕ และ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการอุดมศึกษา ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการแต่งตั้ง

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้ว เห็นว่าขณะนี้ อ.ก.ก. สามัญประจำกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ แล้ว ดังนั้นเพื่อให้การพิจารณาแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครตามตามมาตรา ๑๔ (๑๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. สามารถดำเนินการไปได้โดยถูกต้องและรวดเร็ว จึงเห็นควรเสนอ ก.ก. เพื่อมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้

๑. อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ มีอำนาจพิจารณาแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ยกเว้นบุคลากรในสถานศึกษาและสถาบันอุดมศึกษา)

๒. อ.ก.ก.สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจพิจารณาแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานครในสถานศึกษา

๓. ให้ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการอุดมศึกษา มีอำนาจพิจารณาแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการอุดมศึกษา และบุคลากรกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา

ทั้งนี้การปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ ๑ ข้อ ๒ และข้อ ๓ ให้เป็นหน้าที่ของ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการแต่ละประเภท นับแต่วันที่ยังองค์ประกอบของ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการแต่ละประเภทครบตามที่กฎหมายกำหนด

มติ ก.ก. มอบหมายอำนาจหน้าที่ในการแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา ๑๔(๑๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ ให้ อ.ก.ก.สามัญประจำกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดย

๑. อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ มีอำนาจพิจารณาแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ยกเว้นบุคลากรในสถานศึกษาและสถาบันอุดมศึกษา)



~~ลับ~~

- ๓๙ -

๒. อ.ก.ก.สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจพิจารณาแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานครในสถานศึกษา

๓. ให้ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการอุดมศึกษา มีอำนาจพิจารณาแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการอุดมศึกษา และบุคลากรกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา

ทั้งนี้การปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ ๑ ข้อ ๒ และข้อ ๓ ให้เป็นหน้าที่ของ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการแต่ละประเภท นับแต่วันที่ยังคงประกอบของ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการแต่ละประเภทครบตามที่กฎหมายกำหนด



/ เรื่องที่ ๑๑ ...

~~ลับ~~

เรื่องที่ ๑๑ ขอแก้ไขการกำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการคัดเลือกเพื่อเลื่อน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๓๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๓๕

กรุงเทพมหานครเสนอขอแก้ไขดังนี้

๑. การกำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามบทเฉพาะกาล แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔

๒. หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตาม มติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๓๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๓๕

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ประกอบกับมติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๕ อนุมัติการกำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ โดยการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ประเภท ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทบริหาร ระดับต้น และประเภทบริหาร ระดับสูง ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๓๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๓๕ และใช้คณะกรรมการ คัดเลือกตามที่ ก.ก. กำหนด

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๓๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๓๕ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ ระดับ ๑๐ และระดับ ๑๑ โดยไม่ใช้บังคับสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่ ก.ก. กำหนดเป็นตำแหน่งทางวิชาการ ให้ใช้วิธีดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ เมื่อมีตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญระดับ ๙ และระดับ ๑๐ วางลง ให้หัวหน้าหน่วยงานที่มีตำแหน่งว่าง และหรือผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ แล้วแต่กรณี เสนอข้อมูลดังต่อไปนี้ ต่อปลัดกรุงเทพมหานคร และให้ปลัดกรุงเทพมหานครส่งไปยังคณะกรรมการคัดเลือกพิจารณา คือ

๒.๑.๑ ชื่อและจำนวนตำแหน่งว่างหรือที่จะว่าง พร้อมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เช่น ขอบเขตของงานในหน้าที่ของตำแหน่ง ลักษณะงาน การควบคุมบังคับบัญชา คุณลักษณะของบุคคลที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์และจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่ง เป็นต้น

๒.๑.๒ รายชื่อข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งที่ว่าง แล้วแต่กรณี ในสังกัดจำนวน ๑ - ๒ ชื่อ พร้อมข้อมูลบุคคลพื้นฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับประวัติ ส่วนตัว ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม ผลงาน ประสบการณ์ ความสามารถ ผลงานสำคัญพิเศษ ประวัติ ทางวินัยในอดีตของข้าราชการผู้นั้น รวมทั้งเสนอผลการปฏิบัติราชการประจำปีของผู้ซึ่งได้รับการเสนอชื่อ เพื่อการคัดเลือก และความเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความเหมาะสม และความพร้อมที่จะเลื่อนขึ้นดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น



๒.๒ ให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครประสานงานไปยังหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเสนอรายชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง และหรือส่งรายชื่อของข้าราชการที่สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. แล้วแต่กรณี จำนวนหน่วยงานละ ๑ - ๒ ชื่อ พร้อมข้อมูลบุคคลและผลงานต่อปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ปลัดกรุงเทพมหานครส่งต่อไปยังคณะกรรมการคัดเลือกพิจารณา

๓. กรุงเทพมหานคร โดยสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้มีหนังสือที่ กท ๐๔๐๔/๑๐๕๙ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ แจ้งทุกหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จัดทำเอกสารเสนอรายชื่อข้าราชการในสังกัดที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง พร้อมข้อมูลบุคคลพื้นฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม ทุนงาน ประสบการณ์ ความสามารถ ผลงานสำคัญ พิเศษ ประวัติทางวินัยของข้าราชการผู้นั้น รวมทั้งผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ซึ่งได้รับการเสนอชื่อ และ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความเหมาะสม และความพร้อมที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับใช้ดำเนินการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท บริหาร ระดับสูง (ยกเว้นตำแหน่งปลัดกรุงเทพมหานคร) ตามแนวทางตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๓๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๓๕

๔. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้โปรดให้ความเห็นชอบตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ กท ๐๔๐๔/๑๔๖๘๔ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ให้สำนักงาน ก.ก. เสนอ ก.ก. เพื่อขออนุมัติแก้ไขรายละเอียดของวิธีดำเนินการคัดเลือกตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๓๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๓๕ ในข้อ ๒.๑.๒ จากเดิมให้เสนอ “รายชื่อข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีคุณสมบัติที่จะ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง แล้วแต่กรณี ในสังกัดจำนวน ๑ - ๒ ชื่อ พร้อมข้อมูลพื้นฐานอื่น ๆ ที่ เกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม ทุนงาน ประสบการณ์ ความสามารถ ผลงานสำคัญ พิเศษ ประวัติทางวินัยในอดีตของข้าราชการผู้นั้น รวมทั้งเสนอผลการปฏิบัติราชการประจำปีของผู้ซึ่งได้รับการ เสนอชื่อเพื่อการคัดเลือก และความเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความเหมาะสม และความพร้อมที่จะเลื่อน ขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น” เป็นให้เสนอ “รายชื่อข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง พร้อมข้อมูลพื้นฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม ทุนงาน ประสบการณ์ ความสามารถ ผลงานสำคัญพิเศษ ประวัติทางวินัยในอดีตของข้าราชการ ผู้นั้น รวมทั้งเสนอผลการปฏิบัติราชการประจำปีของผู้ซึ่งได้รับการเสนอชื่อเพื่อการคัดเลือก และความเห็น ของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความเหมาะสม และความพร้อมที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น” โดยใช้ในการ ดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป เนื่องจากกรณีในข้อ ๓ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง และตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นที่จะเข้ารับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของ กรุงเทพมหานครมีมากกว่า ๒ ตำแหน่ง หากกำหนดให้เสนอรายชื่อได้ ๑ - ๒ ชื่อ อาจเกิดปัญหากรณีผู้มี คุณสมบัติครบถ้วนที่ไม่ได้รับการเสนอรายชื่อได้แล้วยังและเกิดปัญหาต่อการดำเนินการคัดเลือก



๕. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๕.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ มาตรา ๔๔ มาตรา ๘๐ และมาตรา ๘๕

๕.๒ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๖๓

๕.๓ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ อนุมัติการเทียบตำแหน่งเพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๕.๔ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ กำหนดการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับระบบคุณธรรม อาศัยอำนาจตามมาตรา ๘๐ และมาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ จึงเห็นควรเสนอขออนุมัติ ก.ก. ดังนี้

๑. แก้ไขการกำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ เฉพาะในส่วนของการเลื่อนขั้นแต่งตั้งและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทบริหาร ระดับต้น และประเภทบริหาร ระดับสูง จากข้อความ “โดยให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๓๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๓๕ และใช้คณะกรรมการคัดเลือกตามที่ ก.ก. กำหนด” เป็น **“โดยให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๓๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมตามที่ ก.ก. กำหนด และใช้คณะกรรมการคัดเลือกตามที่ ก.ก. กำหนด”**

๒. แก้ไขหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๓๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๓๕ เฉพาะในส่วนของวิธีดำเนินการ ข้อ ๒.๑.๒ และข้อ ๒.๒ ในส่วนของการเสนอรายชื่อข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง จากที่กำหนดให้เสนอรายชื่อ ๑ - ๒ ชื่อ พร้อมข้อมูลบุคคลพื้นฐานอื่น ๆ ฯลฯ และ จำนวนหน่วยงานละ ๑ - ๒ ชื่อ พร้อมข้อมูลบุคคล ฯลฯ เป็น ให้สามารถเสนอรายชื่อข้าราชการผู้มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างได้โดยไม่จำกัดจำนวน ดังนี้

“ข้อ ๒.๑.๒ รายชื่อข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง พร้อมข้อมูลพื้นฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม ผลงาน ประสบการณ์ ความสามารถ ผลงานสำคัญพิเศษ ประวัติทางวินัยในอดีตของข้าราชการผู้นั้น รวมทั้งเสนอผลการปฏิบัติราชการประจำปีของผู้ซึ่งได้รับการเสนอชื่อเพื่อการคัดเลือก และความเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความเหมาะสม และความพร้อมที่จะเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น” และ



“ข้อ ๒.๒ ให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครประสานงานไปยังหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเสนอรายชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง และหรือส่งรายชื่อของข้าราชการที่สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. แล้วแต่กรณี พร้อมข้อมูลบุคคลและผลงานต่อปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ปลัดกรุงเทพมหานครส่งต่อไปยังคณะกรรมการคัดเลือกพิจารณา”

โดยใช้ในการดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

การเสนอรายชื่อข้าราชการผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างทุกราย จะทำให้การพิจารณาคัดเลือกเกิดความเป็นธรรมและสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติที่กรุงเทพมหานครได้เคยปฏิบัติมา

มติ ก.ก. อนุมัติให้แก้ไขการกำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๓๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๓๕ ตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก.



ระเบียบวาระที่ ๔
เรื่องอื่นๆ

เรื่องที่ ๑ รับรองรายงานการประชุม ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา เรื่องที่ ๑๑

ด้วยกรุงเทพมหานครมีความจำเป็นต้องนำรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เฉพาะเรื่องเพื่อพิจารณา เรื่องที่ ๑๑ ขอให้ไขการกำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามมติ ก.ก.ครั้งที่ ๓/๒๕๓๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๓๕ ไปใช้ปฏิบัติงานเรื่องด่วน เลขานุการ ก.ก.จึงได้อ่านสรุปมติเรื่องที่ ๑๑ ให้ที่ประชุมพิจารณารับรอง ดังนี้

“**มติ ก.ก.** อนุมัติให้แก้ไขการกำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ ตามมติ ก.ก.ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก.ครั้งที่ ๓/๒๕๓๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๓๕ ตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก.”

มติ ก.ก. รับรอง



/ ระเบียบวาระที่ ๕...

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องเพื่อทราบ เรื่องที่ ๑ รายงานการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก.วิสามันท์

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

สำนักงาน ก.ก. รายงานผลการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก.วิสามันท์ ดังนี้

๑. อ.ก.ก.วิสามันท์เกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและคำตอบแทน ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๕ มีมติ ดังนี้

๑.๑ การพิจารณานับระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑.๑.๑ ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อขอย้ายเปลี่ยนสายงานไปดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น จำนวน ๔ ราย

๑) นางจิรานันท์ พรหมเมศร์ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กกจ.สนศ. ๕๖) ฝ่ายทะเบียนประวัติและประเมินสมรรถภาพ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการศึกษา ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ เกือบข้องกับสายงานวิชาการจัดเก็บรายได้ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี

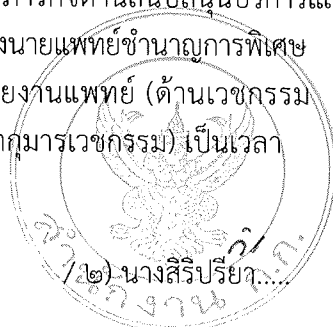
๒) นายธนา ฐวณิขยานันท์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ขปร. ๒๒) ฝ่ายทะเบียน สำนักงานเขตบางรัก ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งนิติกรชำนาญการ โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานปฏิบัติการปกครอง เกือบข้องกับสายงานนิติกร เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓) นายศักดิ์ดา โพธิพันธ์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ขธร. ๖) ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตธนบุรี ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานปฏิบัติการปกครอง เกือบข้องกับสายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๔) นายจิตวิสุทธิ์ วงษ์คำจันทร์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ขปป. ๗) ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตบางกะปิ ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งนิติกรชำนาญการ โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานปฏิบัติการปกครอง เกือบข้องกับสายงานนิติกร เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๑.๑.๒ ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งของตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๓ ราย ดังนี้

๑) นายสุรชัย ภูพิพัฒน์ผล ตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการ (ด้านเวชกรรม สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป) (ตำแหน่งเลขที่ รพว. ๒๑) หัวหน้าฝ่ายวิชาการและแผนงาน กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการและระบบคุณภาพ โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี สำนักงานการแพทย์ ขอประเมินเป็นตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขากุมารเวชกรรม) โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป) เกือบข้องกับตำแหน่งในสายงานแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขากุมารเวชกรรม) เป็นเวลา ๔ ปี ๑๔ วัน



๒) นางสาวสิริปรียา ปามา ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ กกจ. สนศ. ๓๘) กลุ่มงานประเมินบุคคล การสรรหาและมาตรฐานวิชาชีพ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการศึกษา ขอประเมินเป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงาน เจ้าพนักงานการคลัง และสายงานเลขานุการและบริหารงานทั่วไป เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกับสายงานจัดการงานทั่วไป เป็นเวลา ๔ ปี ๙ เดือน ๒๑ วัน

๓) นางจิรัตน์ สิงหะ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ สก.สสส. ๔) กลุ่มงานช่วยนักบริหาร สำนักงานเลขานุการ สำนักสิ่งแวดลอม ขอประเมินเป็นตำแหน่งนักจัดการงาน ทั่วไปชำนาญการ โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานเจ้าพนักงานพัสดุเกื้อกูลกับสายงาน จัดการงานทั่วไป เป็นเวลา ๖ ปี ๒๑ วัน

๑.๒ อนุมัติให้ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานโยธา ๗ เกี่ยวข้องกับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งนักจัดการงานโยธา ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เนื่องจากเป็นการ เปลี่ยนชื่อสายงาน และชื่อตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ แต่ลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมือนเดิม โดยนับ ระยะเวลาได้เต็ม

๒. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๕ และครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๕ มีมติ ดังนี้

๒.๑ รับทราบรายงานผลการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๘ และระดับ ชำนาญการพิเศษ ที่ดำเนินการในระหว่างเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๕๕ รวมจำนวน ๒๑ ราย โดยเป็นผู้ผ่านการ ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ ๘ จำนวน ๑ ราย ไม่ผ่านการประเมิน จำนวน ๑ ราย และ เป็นผู้ผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๗ ราย ไม่ ผ่านการประเมิน จำนวน ๒ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๒.๒ อนุมัติแต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสถาบันสาธารณสุขศาสตร์เพิ่มเติม จำนวน ๑ ราย

๒.๓ รับทราบร่างแผนทิศทางการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)



สืบ

- ๔๗ -

๓. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๕ มีมติอนุมัติมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๖ สายงาน ๔๘ ตำแหน่ง จำแนกตามกลุ่มงาน ดังนี้

๓.๑ กลุ่มงานบริการพื้นฐาน ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งในสายงานที่มีลักษณะงานให้บริการเป็นหลัก หรือปฏิบัติงานพื้นฐานของหน่วยงานหรือปฏิบัติงานที่ใช้แรงงาน จำนวน ๕ สายงาน ๑๖ ตำแหน่ง ดังนี้

๓.๑.๑ สายงานด้านพื้นฐานทั่วไป จำนวน ๗ ตำแหน่ง ได้แก่

- (๑) ตำแหน่งพนักงานทั่วไป
- (๒) ตำแหน่งพนักงานการโยธา
- (๓) ตำแหน่งพนักงานรับโทรศัพท์
- (๔) ตำแหน่งพนักงานเปล
- (๕) ตำแหน่งพนักงานซักฟอก
- (๖) ตำแหน่งพนักงานประจํารถ
- (๗) ตำแหน่งพนักงานประจําเรือ

๓.๑.๒ สายงานด้านสถานที่ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ได้แก่

- (๑) ตำแหน่งพนักงานสถานที่
- (๒) ตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย
- (๓) ตำแหน่งพนักงานสถานพยาบาล

๓.๑.๓ สายงานด้านการรักษาความสะอาดและงานสวน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ได้แก่

- (๑) ตำแหน่งพนักงานสวน
- (๒) ตำแหน่งพนักงานกวาด
- (๓) ตำแหน่งพนักงานเก็บขยะมูลฝอย

๓.๑.๔ สายงานด้านการระบายน้ำ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่

- (๑) ตำแหน่งพนักงานระบายน้ำ
- (๒) ตำแหน่งพนักงานประตูน้ำ

๓.๑.๕ สายงานด้านงานโรงพิมพ์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่

- (๑) ตำแหน่งพนักงานโรงพิมพ์



สืบ

๓.๒ กลุ่มงานสนับสนุน ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งในสายงานที่มีลักษณะงานช่วยปฏิบัติหรือสนับสนุนผู้ปฏิบัติภารกิจหลัก จำนวน ๗ สายงาน ๒๑ ตำแหน่ง ดังนี้

๓.๒.๑ สายงานด้านการเงิน ธุรกิจและการพิมพ์ จำนวน ๖ ตำแหน่ง ได้แก่

- (๑) ตำแหน่งพนักงานการเงินและบัญชี
- (๒) ตำแหน่งพนักงานพัสดุ
- (๓) ตำแหน่งพนักงานธุรกิจ
- (๔) ตำแหน่งพนักงานพิมพ์
- (๕) ตำแหน่งพนักงานพิมพ์แบบ
- (๖) ตำแหน่งพนักงานเก็บเงิน

๓.๒.๒ สายงานด้านข้อมูล และสถิติ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่

- (๑) ตำแหน่งพนักงานสำรวจ

๓.๒.๓ สายงานด้านการสาธารณสุข จำนวน ๖ ตำแหน่ง ได้แก่

- (๑) ตำแหน่งพนักงานช่วยการพยาบาล
- (๒) ตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาล
- (๓) ตำแหน่งพนักงานช่วยเหลือคนไข้
- (๔) ตำแหน่งพนักงานผ้าและรักษาศพ
- (๕) ตำแหน่งพนักงานวางแผนครอบครัว
- (๖) ตำแหน่งพี่เลี้ยง

๓.๒.๔ สายงานด้านการประกอบอาหาร จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่

- (๑) ตำแหน่งพนักงานประกอบอาหาร

๓.๒.๕ สายงานด้านการสอน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่

- (๑) ตำแหน่งครูช่วยสอน
- (๒) ตำแหน่งพี่เลี้ยงเด็ก

๓.๒.๖ สายงานด้านการขับและควบคุมยานพาหนะ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ได้แก่

- (๑) ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์
- (๒) ตำแหน่งนายท้ายเรือ
- (๓) ตำแหน่งนายท่า

๓.๒.๗ สายงานด้านการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยและป้องกันสาธารณภัย จำนวน

๒ ตำแหน่ง ได้แก่

- (๑) ตำแหน่งพนักงานเทศกิจ
- (๒) ตำแหน่งพนักงานป้องกันสาธารณภัย



๓.๓ กลุ่มงานช่าง ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งในสายงานที่มีลักษณะงานในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานช่าง เช่นการสร้าง ใช้ ซ่อมแซม ปรับแก้ ติดตั้ง ประกอบเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์การสอน การสาธิต มีจำนวน ๔ สายงาน ๑๑ ตำแหน่ง ดังนี้

๓.๓.๑ สายงานด้านการช่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่

- (๑) ตำแหน่งช่าง
- (๒) ตำแหน่งผู้ช่วยช่าง

๓.๓.๒ สายงานด้านแบบและแผนที่ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่

- (๑) ตำแหน่งช่างเขียนแบบ

๓.๓.๓ สายงานด้านการขับและควบคุมเครื่องจักรกล จำนวน ๕ ตำแหน่ง ได้แก่

- (๑) ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
- (๒) ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง
- (๓) ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก
- (๔) ตำแหน่งพนักงานควบคุมเครื่องจักรกลขนาดเบา
- (๕) ตำแหน่งพนักงานควบคุมเครื่องจักรกลขนาดหนัก

๓.๓.๔ สายงานด้านการสอนงานช่าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ได้แก่

- (๑) ตำแหน่งผู้สอนงานเสริมสวยและอาภรณ์
- (๒) ตำแหน่งผู้สอนงานเครื่องประดับและอัญมณี
- (๓) ตำแหน่งผู้สอนงานเจียรระโนพลอย

๔. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ มีมติ ดังนี้

๔.๑ รับทราบรายงานผลดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร เลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ (กรณีผู้ขอมีผลการประเมินด้านที่ ๓ ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินปกติที่ ก.ก.กำหนด) ปี พ.ศ.๒๕๕๕ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ ได้ดำเนินการอบรมพัฒนาฯ ในระหว่างวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ถึงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๕๕ มีผู้มีสิทธิสมัครจำนวน ๒๔๖ คน สมัครเข้ารับการพัฒนา จำนวน ๑๗๘ คน ผ่านการพัฒนา จำนวน ๑๗๘ คน ครบกำหนดส่งผลงานทางวิชาการประเมินวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๖



๔.๒ รับทราบการประเมินผลงานเพื่อให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเลื่อนวิทยฐานะ ดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/วิทยฐานะ ที่ขอประเมิน	สายงาน	กลุ่มสาระ/สาขา	อนุมัติ (ราย)	ไม่อนุมัติ (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการ/ ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	บริหารสถานศึกษา		๒	-	-	
๒	ผู้อำนวยการ/ ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	บริหารสถานศึกษา		๒	-	-	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ
๓	ผู้อำนวยการ/ ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	บริหารสถานศึกษา		๓	-	-	กรณีได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งใหม่
๔	รองผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	บริหารสถานศึกษา		๖	-	-	
๕	รองผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	บริหารสถานศึกษา		๔	-	-	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ
๖	รองผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	บริหารสถานศึกษา		-	๑	-	สำนักพัฒนา สังคม
			รวม	๑๗	๑	-	



ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/วิทยฐานะ ที่ขอประเมิน	สายงาน	กลุ่มสาระ/สาขา	อนุมัติ (ราย)	ไม่อนุมัติ (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๗	ครู/ครูชำนาญการพิเศษ	การสอน	การงานอาชีพ และเทคโนโลยี การงานอาชีพ และเทคโนโลยี คณิตศาสตร์ คณิตศาสตร์ สุขศึกษา พลศึกษา และกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด)	๑ ๕ - - ๒	๒ - ๒๔ ๑ -	๑ - ๓ ๑ -	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ
			รวม	๘	๒๗	๕	

มติ ก.ก. รับทราบ



~~ลับ~~

- ๕๒ -

เรื่องที่ ๒ 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 ๑๒/๒๕๕๕ กำหนดในวันพฤหัสบดีที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๕ เวลา ๑๐.๐๐ น.

มติ ก.ก. รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๒๕ น.

๑,

(นางสาววิภาภรณ์ สรวงพนากุล)

ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

กรรมการและเลขานุการ ก.ก.

ผู้จัดรายงานการประชุม

~~ลับ~~

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

พ.ศ.

หลักการ

ให้มีกฎ ก.ก. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

เหตุผล

โดยที่มาตรา ๙๖ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งนำมาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยอนุโลม ตามมาตรา ๔๔ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุจะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสถานโทษและอัตราโทษใดได้เพียงใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ประกอบกับมาตรา ๔๔ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้อำนาจหน้าที่ของ ก.พ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. ดังนั้น เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มีอำนาจสั่งลงโทษข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้กระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง จึงจำเป็นต้องออก กฎ ก.ก. นี้



ร่าง

กฎ ก.ก.

ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

พ.ศ.

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๓) มาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และมาตรา ๙๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๓ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ก.ก. จึงออกกฎ ก.ก. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.ก. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง มีอำนาจสั่งลงโทษผู้นั้นได้ ดังต่อไปนี้

(๑) สั่งลงโทษภาคทัณฑ์

(๒) สั่งลงโทษตัดเงินเดือนได้ครั้งหนึ่งในอัตราโทษร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษเป็นเวลาหนึ่งเดือน สองเดือน หรือสามเดือน

(๓) สั่งลงโทษลดเงินเดือนได้ครั้งหนึ่งในอัตราโทษร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษ

การสั่งลงโทษลดเงินเดือนในกรณีที่ผู้ถูกลงโทษเป็นผู้ได้รับเงินเดือนขั้นสูงในประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ และได้ค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้ลดได้เฉพาะเงินเดือนขั้นสูงของผู้นั้นโดยไม่รวมค่าตอบแทนพิเศษ

ในกรณีสั่งลงโทษลดเงินเดือน ถ้าจำนวนเงินที่จะต้องลดมีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ตัดเศษทิ้ง

การสั่งลงโทษลดเงินเดือนในกรณีที่ผู้ถูกลงโทษเป็นผู้ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำหรือขั้นต่ำชั่วคราวในประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ในวันที่ออกคำสั่ง ทำให้ไม่อาจลงโทษลดเงินเดือนได้ ให้เปลี่ยนสถานโทษลดเงินเดือนเป็นตัดเงินเดือนได้ครั้งหนึ่งในอัตราโทษร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษเป็นเวลาสามเดือน

ข้อ ๓ การลงโทษข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนได้ครั้งหนึ่งในอัตราโทษไม่เกินร้อยละ ๕ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษ



และเป็นเวลาไม่เกินสามเดือน ในกรณีที่จะลดโทษลดชั้นเงินเดือน ให้เปลี่ยนโทษลดชั้นเงินเดือนเป็นลดเงินเดือน
ในอัตราโทษร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษ

ให้ไว้ ณ วันที่



ร่างเดิมที่ อ.ก.ก.วิสามันต์เกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ
ครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๕ มีมติเห็นชอบ

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
พ.ศ.

หลักการ

ให้มีกฎ ก.ก. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

เหตุผล

โดยที่มาตรา ๙๖ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งนำมา
ใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยอนุโลม ตามมาตรา ๔๔ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ
จะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสถานโทษและอัตราโทษใดได้เพียงใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ
ก.พ. ประกอบกับมาตรา ๔๔ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้อำนาจหน้าที่ของ ก.พ. เป็นอำนาจหน้าที่ ของ ก.ก. ดังนั้น เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา
ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. ๒๕๕๔ มีอำนาจสั่งลงโทษข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จึงจำเป็นต้อง
ออกกฎ ก.ก. นี้



ร่าง

กฎ ก.ก.

ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
พ.ศ.

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๓) มาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และมาตรา ๙๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพ
ของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๓ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่ง
ราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ก.ก. จึงออกกฎ ก.ก.
ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.ก. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้กระทำผิด
วินัยอย่างไม่มีร้ายแรง มีอำนาจสั่งลงโทษผู้นั้นได้ ดังต่อไปนี้

(๑) สั่งลงโทษภาคทัณฑ์

(๒) สั่งลงโทษตัดเงินเดือนได้ครั้งหนึ่งในอัตราโทษร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับใน
วันที่มีคำสั่งลงโทษเป็นเวลาหนึ่งเดือน สองเดือน หรือสามเดือน

(๓) สั่งลงโทษลดเงินเดือนได้ครั้งหนึ่งในอัตราโทษร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ ของเงินเดือน
ที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษ

การสั่งลงโทษลดเงินเดือนในกรณีที่ผู้ถูกลงโทษเป็นผู้ได้รับเงินเดือนขั้นสูงในประเภทตำแหน่ง
และระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ และได้ค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่าย
ค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับ
หรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้ลดได้เฉพาะเงินเดือนขั้นสูงของผู้นั้น โดยไม่รวมค่าตอบแทน
พิเศษ

ในกรณีสั่งลงโทษลดเงินเดือน ถ้าจำนวนเงินที่จะต้องลดมีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ตัดเศษทิ้ง

การสั่งลงโทษลดเงินเดือนในกรณีที่ผู้ถูกลงโทษเป็นผู้ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำหรือขั้นต่ำชั่วคราว
ในประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ในวันที่ออกคำสั่ง ทำให้ไม่อาจลงโทษลดเงินเดือนได้
ให้เปลี่ยนสถานโทษลดเงินเดือนเป็นตัดเงินเดือนได้ครั้งหนึ่งในอัตราโทษร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับ
ในวันที่มีคำสั่งลงโทษเป็นเวลาสามเดือน

ข้อ ๓ การลงโทษข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้กระทำผิดวินัยอย่างไม่มีร้ายแรงก่อนหรือ
หลังวันที่ กฎ ก.ก. นี้ใช้บังคับ โดยกรุงเทพมหานครยังคงใช้การเลื่อนเงินเดือนตามตารางเลื่อนเงินเดือนชั่วคราว
ตามมติ ก.ก. ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ตัดเงินเดือนได้
ครั้งหนึ่งในอัตราโทษไม่เกินร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษและเป็นเวลาไม่เกิน
สามเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกินหนึ่งขั้น ตามความร้ายแรงแห่งกรณี



การลงทะเบียนชำระค่าธรรมเนียมกรุงเทพมหานครสามัญผู้กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก่อนวันที่
กฎ ก.ก. นี้ใช้บังคับ และกรุงเทพมหานครได้ยกเลิกการเลื่อนเงินเดือนตามตารางเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวตามมติ
ก.ก. ให้ผู้บังคับบัญชาตามวาระหนึ่ง มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนได้ครั้งหนึ่งในอัตราโทษไม่เกิน
ร้อยละ ๕ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษและเป็นเวลาไม่เกินสามเดือน ถ้าจะลงโทษลดชั้นเงินเดือน
ให้เปลี่ยนโทษลดชั้นเงินเดือนเป็นลดเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษ

ให้ไว้ ณ วันที่



-ร่าง-

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙)

๑. ความเป็นมา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๕๕ บัญญัติให้ การบริหารราชการแนวใหม่ต้องมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับได้อย่างชัดเจน โดยมีกรอบ การบริหารกิจการบ้านเมืองตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ การบริหารราชการเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความ จำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้ง มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

กรุงเทพมหานครได้จัดทำแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ๑๒ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) โดยให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเป็นต้นแบบด้านการบริหารมหานคร โดยกำหนด ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ “เสริมสร้างให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครมีความพร้อมทั้งด้าน ศักยภาพ คุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจ เพื่อร่วมพัฒนามหานครให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน”

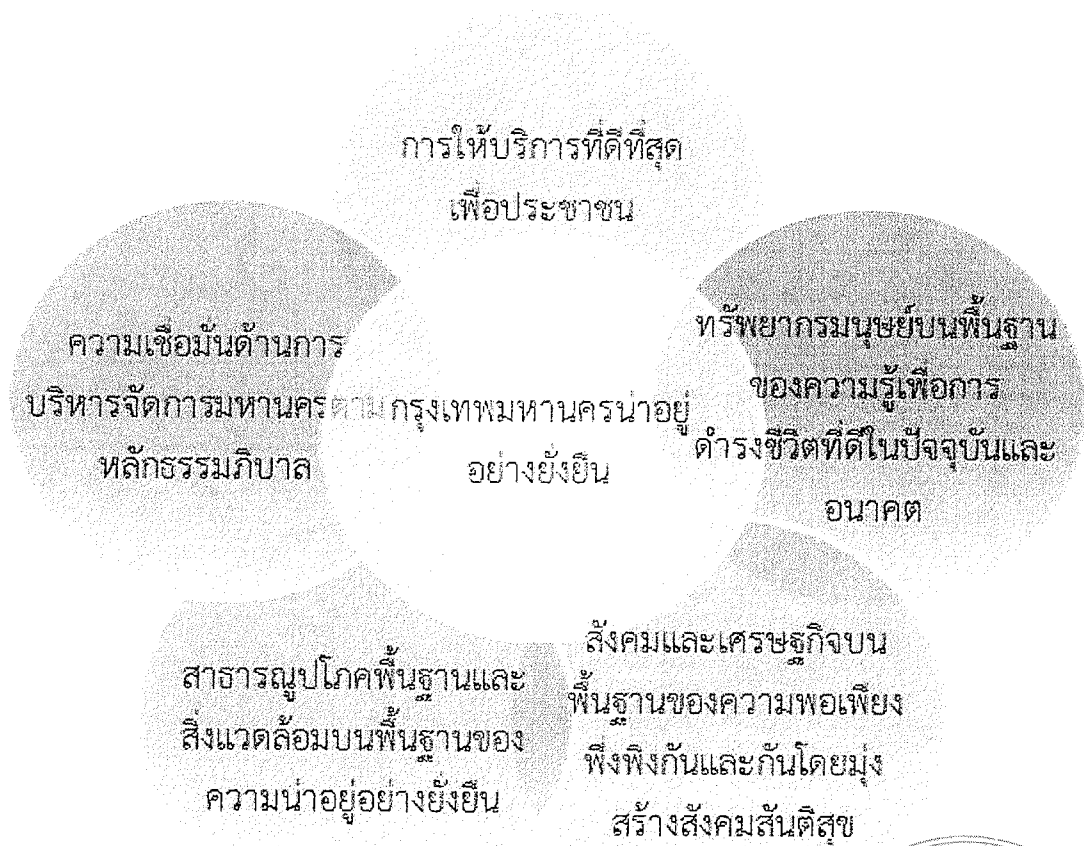
สำนักงาน ก.ก. ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) โดยเชิญผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลจากทุกหน่วยงาน และ ส่วนราชการในสำนักปลัดกรุงเทพมหานครเข้ามามีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็น และ จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) ก่อนนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร (ก.ก.) เพื่อให้ความเห็นชอบตามลำดับ



๒. กรอบแนวทาง

ข้อมูลที่ใช้เป็นกรอบแนวทางในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย

๒.๑ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ๑๒ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) กำหนดวิสัยทัศน์คือ ปี ๒๕๕๙ กรุงเทพมหานครจะเป็นศูนย์กลางในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และมุ่งสู่มหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน



โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๒.๑.๑ พันธกิจตามแผนพัฒนา คือ

- ๒.๑.๑.๑ พัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐานและสิ่งแวดล้อมบนพื้นฐานของความน่าอยู่อย่างยั่งยืน
- ๒.๑.๑.๒ พัฒนาสังคมและเศรษฐกิจบนพื้นฐานของความพอเพียงพึ่งพิงซึ่งกันและกันโดยมุ่งสร้างสังคมสันติสุข
- ๒.๑.๑.๓ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของความรู้เพื่อการดำรงชีวิตที่ดีในปัจจุบันและในอนาคต
- ๒.๑.๑.๔ สร้างความเชื่อมั่นด้านการบริหารจัดการมหานครตามหลักธรรมาภิบาล
- ๒.๑.๑.๕ พัฒนาการให้บริการที่ดีที่สุดเพื่อประชาชน

๒.๑.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานแบบบูรณาการเพื่อมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางภูมิภาค
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพกรุงเทพมหานครเพื่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนากทม.ให้เป็นมหานครแห่งสิ่งแวดล้อม
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนากทม.ให้เป็นมหานครแห่งคุณภาพชีวิตที่ดีและมีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเป็นต้นแบบด้านการบริหารมหานคร
- ด้วยการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้
- สร้างกรอบทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืน และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาภาคมหานคร
 - ส่งมอบบริการที่ดีที่สุดแก่ประชาชน
 - เสริมสร้างให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครมีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจเพื่อร่วมพัฒนามหานครให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน
 - บริหารจัดการระบบงาน



- บริหารจัดการการเงินการคลังของกรุงเทพมหานคร
ในภาพรวม ด้วยการบริหารจัดการจัดเก็บรายได้
การงบประมาณของกรุงเทพมหานครอย่างมี
ประสิทธิภาพ
- พัฒนาระบบการบริหารจัดการแผนของ
กรุงเทพมหานคร
- เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านเทคโนโลยี
สารสนเทศสำหรับการบริหารและพัฒนามหานคร
- พัฒนากลไกในการบริหารจัดการภายในองค์กร
- ส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีต่อ
นานาชาติ

โดยมีแนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

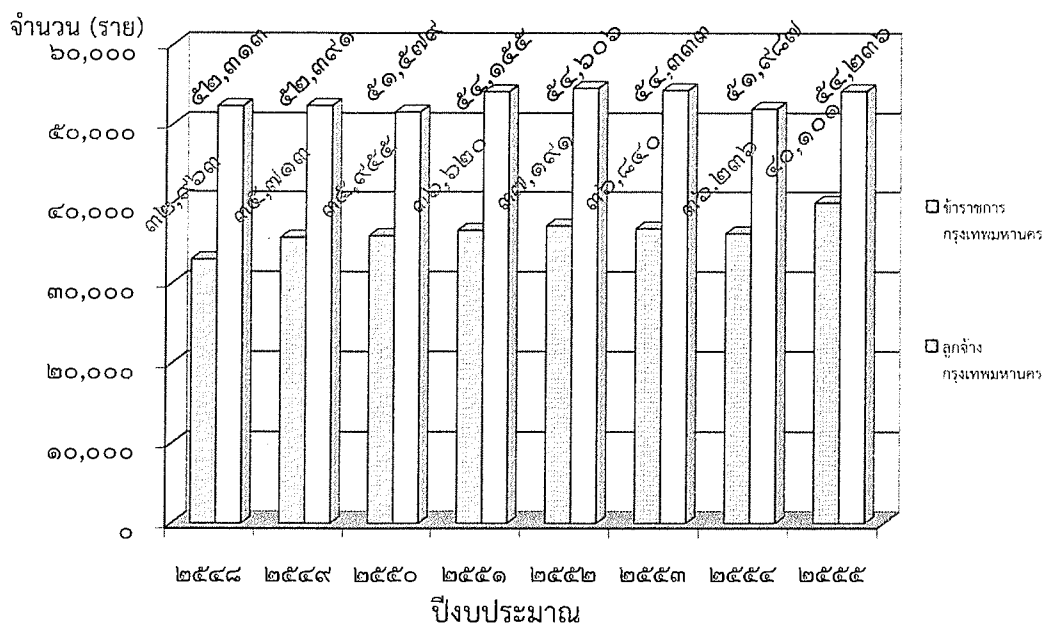
ทรัพยากรบุคคล ตามกลยุทธ์หลัก ดังนี้

- เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของกรุงเทพมหานคร
- พัฒนาทัศนคติและจิตสำนึกที่ดีแก่บุคลากร
ในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม
- พัฒนาผู้บริหารกรุงเทพมหานครตาม
แผนการพัฒนาผู้บริหารตามระดับชั้น
(Training Roadmap for Metropolis
Executive)
- ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
กรุงเทพมหานคร
- เสริมสร้างภาพลักษณ์ของกรุงเทพมหานคร
ให้บุคลากรมีความรักและภูมิใจในองค์กร



๒.๒ สถานการณ์ปัจจุบัน

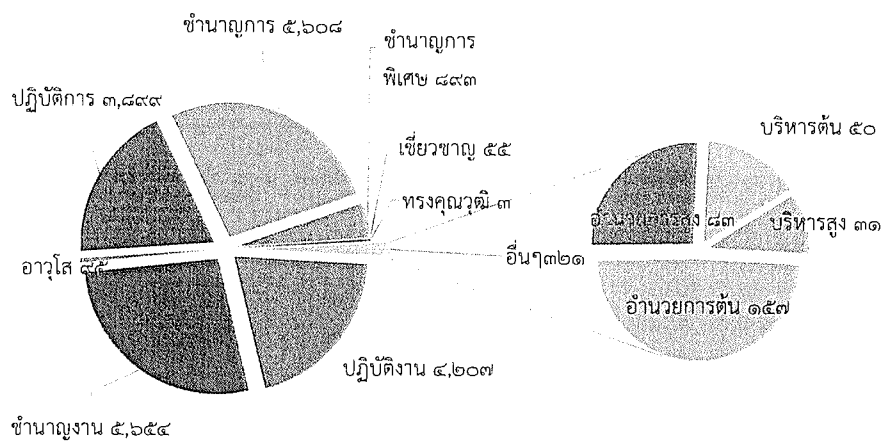
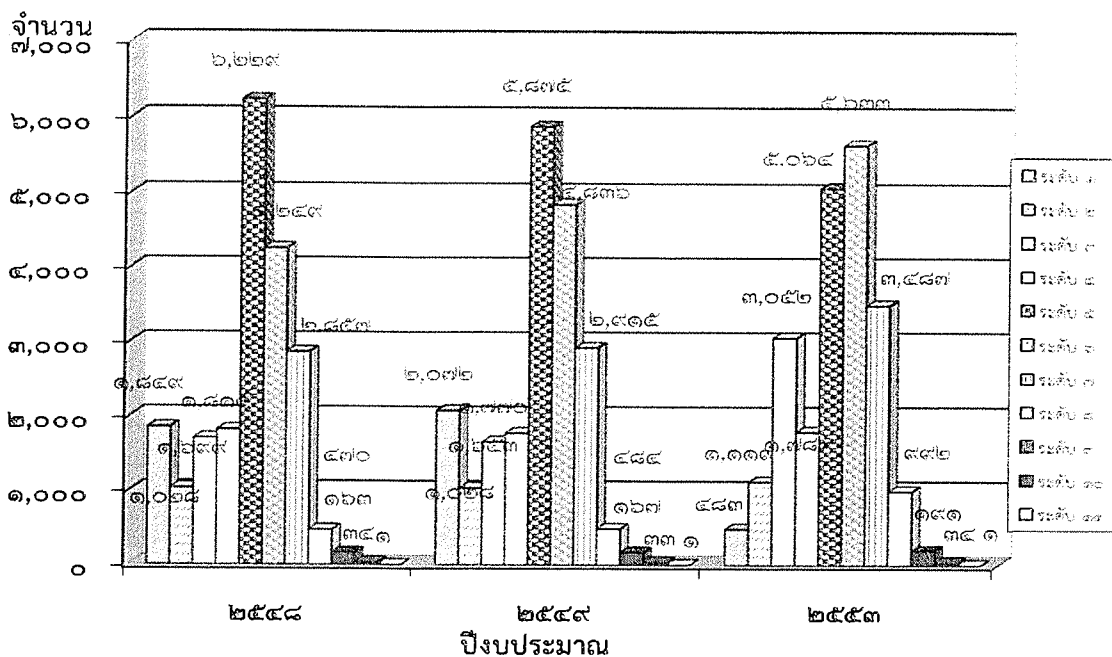
๒.๒.๑ การบริหารกำลังคน (อัตรากำลัง)



๒.๒.๑.๑ ปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีอัตรากำลังที่เป็นข้าราชการและลูกจ้าง (ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว) จำนวนรวม ๙๔,๓๓๗ คน (ข้อมูล ณ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕) โดยในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๘ - ๒๕๕๕ มีอัตรากำลังข้าราชการต่อลูกจ้าง คิดเป็นสัดส่วน ๑ : ๑.๒ กระจายอยู่ในสำนักและสำนักงานเขตต่างๆ ทำให้กรุงเทพมหานครมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคล สูงถึง ๑๘,๔๐๙ ล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๒.๘๗ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ จำนวน ๕๖,๐๐๐ ล้านบาท ทำให้มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในเรื่องเงินเดือนและค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น การพัฒนา รวมทั้งการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เป็นต้น



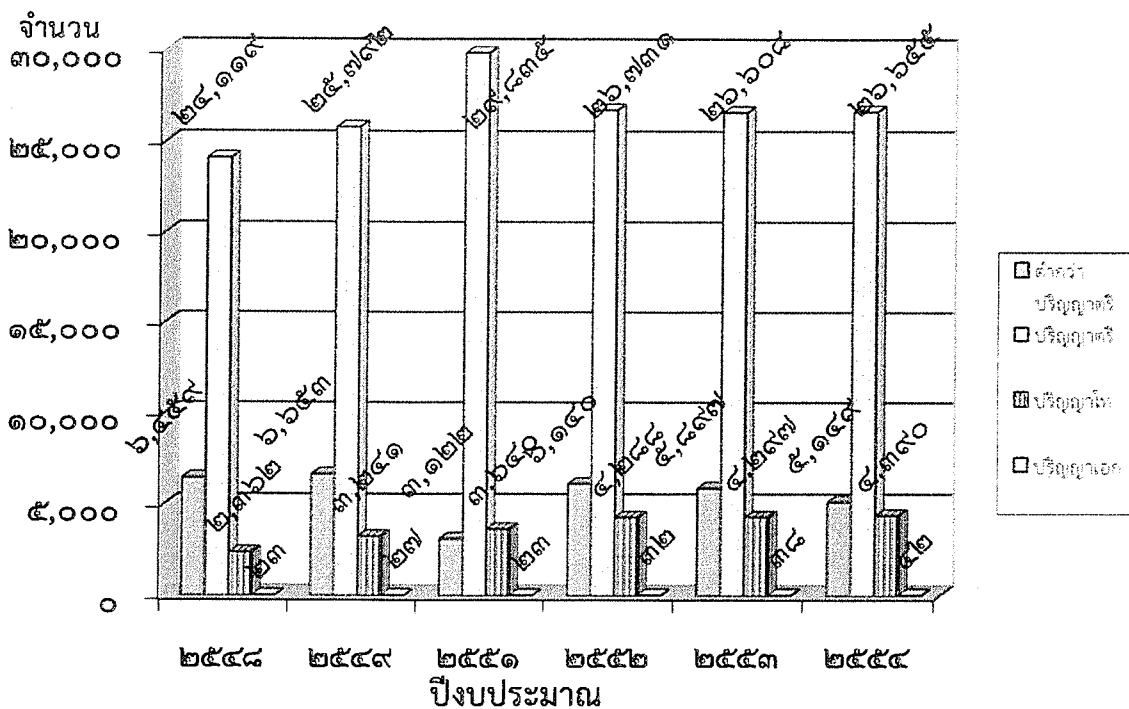
๒.๒.๑.๒ จำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ



พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ปี ๒๕๕๙ ปี ๒๕๕๓ และปี ๒๕๕๕ ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ - ๖ หรือระดับชำนาญงาน/ชำนาญการมากที่สุด ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ และกลุ่มบุคคลเหล่านี้มีอายุราชการระหว่าง ๖ - ๑๐ ปี เป็นผู้ที่สั่งสมความรู้ประสบการณ์ ความชำนาญในวิชาชีพและความรอบรู้เกี่ยวกับงานของกรุงเทพมหานครมาพอสมควร



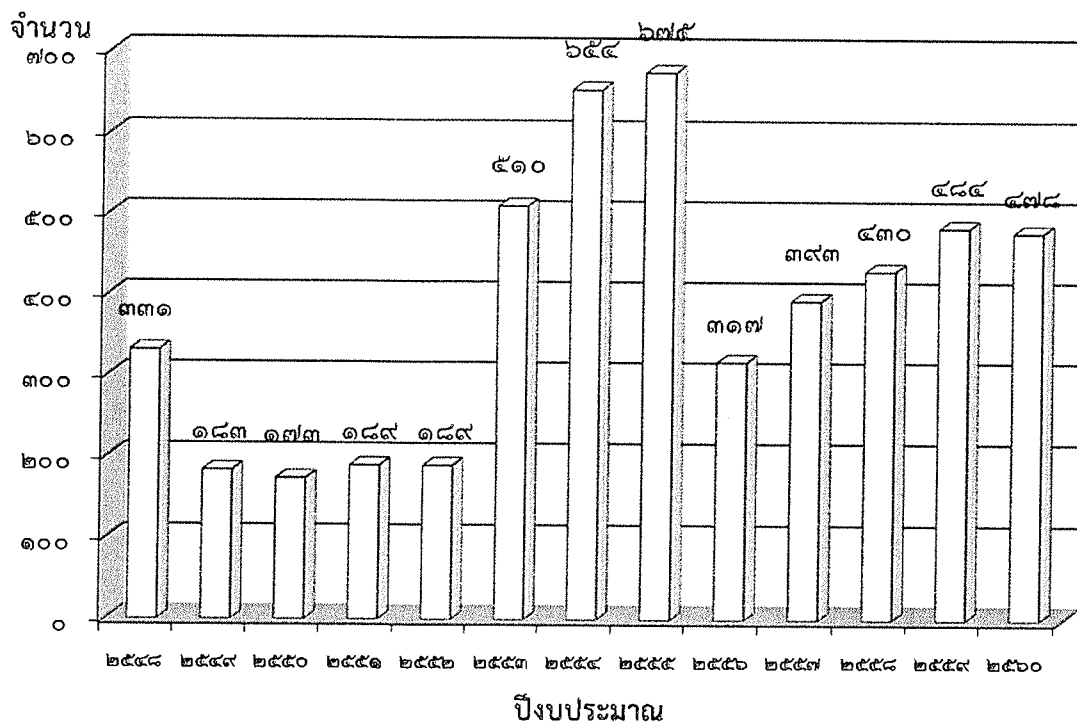
๒.๒.๑.๓ จำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครจำแนกตามระดับการศึกษา



พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๕๖ และระดับปริญญาโทถึงปริญญาเอกคิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒๓ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครทั้งหมด ซึ่งกลุ่มหลังมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นทุกปี เนื่องจากกรุงเทพมหานครส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน



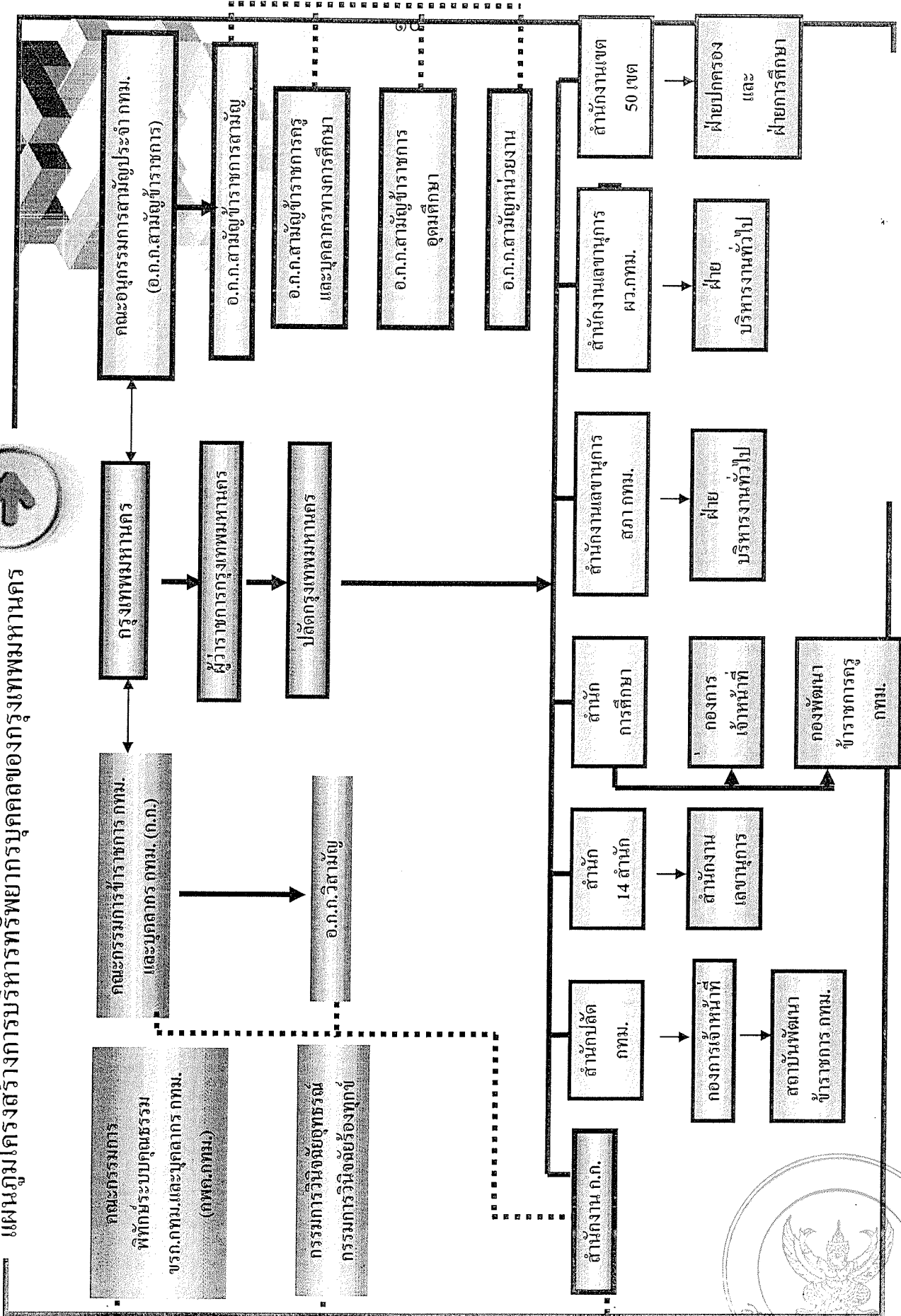
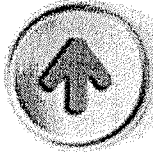
๒.๒.๑.๔ จำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการ



พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔ - ๒๕๕๕ มีข้าราชการที่เกษียณอายุราชการจำนวน ๑,๓๒๙ คน โดยแบ่งเป็นข้าราชการที่เกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ จำนวน ๖๕๔ คน และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ จำนวน ๖๗๕ คน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ มีข้าราชการที่เกษียณอายุราชการมากที่สุด โดยเป็นข้าราชการประเภทบริหาร อำนวยการ และวิชาการระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน ๑๔๐ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๐.๗๔ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่จะเกษียณอายุราชการในปีดังกล่าว ส่งผลให้ กรุงเทพมหานครขาดแคลนผู้นำที่มีการสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพจำนวนมาก



แผนภูมิโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร



๒.๒.๒.๑ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและหลักสมรรถนะ พบว่า ผลการประเมินยังไม่สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานจริงได้ ทั้งนี้ เนื่องจาก

- : เครื่องมือที่ใช้ยังไม่สามารถแยกคนที่มีผลงานดีเด่นกับคนที่มีผลงานด้อยกว่าได้อย่างชัดเจน
- : การกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายไม่ท้าทาย และไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การ
- : มุ่งเน้นกระบวนการมากกว่าผลลัพธ์หรือผลสำเร็จของงาน
- : ผู้บังคับบัญชายังคงยึดติดกับการใช้ดุลยพินิจ หรือความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผล และไม่กล้าประเมินตามความเป็นจริง
- : ผู้บังคับบัญชาขาดการให้คำปรึกษาแนะนำ และให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อพัฒนาผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง

๒.๒.๒.๒ ระบบการพัฒนาบุคคล แม้กรุงเทพมหานครจะมีโครงการฝึกอบรมสัมมนาจำนวนมากในแต่ละปี แต่พบว่ายังมีปัญหาบางประการ เช่น การฝึกอบรมยังไม่ครอบคลุม ทัวถึง และเพียงพอกับบุคลากรทั้งหมด หลักสูตรต่าง ๆ ยังไม่สามารถเสริมจุดแข็ง และแก้ไขจุดอ่อนของข้าราชการได้อย่างชัดเจน เป็นต้น ทั้งนี้ ได้มีข้อคิดเห็นให้ส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อ

- : ให้มีหลักสูตรที่กว้างขวาง และเพียงพอต่อความต้องการ
- : เป็นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองของข้าราชการ

๒.๒.๒.๓ ระบบข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าฐานข้อมูลบุคคลของกรุงเทพมหานครยังไม่เป็นปัจจุบัน ในบางกรณีจึงไม่สามารถสนองตอบความต้องการในการใช้ข้อมูลของผู้ที่เกี่ยวข้องได้

๒.๒.๒.๔ กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครยังเป็นแบบตั้งรับ โดยยึดกฎระเบียบเป็นหลัก

๒.๒.๓ ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง

๒.๒.๓.๑ จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ระดับต่างๆ ของกรุงเทพมหานคร ในปี ๒๕๕๕ สรุปได้ดังนี้

- ผู้บังคับบัญชา

- ๑) ไม่กล้าตัดสินใจดำเนินการเรื่องต่างๆ ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน



- ๒) ยังไม่ได้ทำหน้าที่ดูแล ให้คำปรึกษา แก่ผู้ได้บังคับบัญชา
เท่าที่ควร
- ๓) ไม่ให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล ปล่อยให้เป็
ภาระของหน่วยการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน
- บุคลากรของกรุงเทพมหานคร
- ๑) บุคลากรของกรุงเทพมหานครบางส่วนมีสมรรถนะ
ไม่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๒) ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่
- ๓) ขาดความกระตือรือร้นในการให้บริการ

๒.๒.๓.๒ ผลการศึกษาของ ABAC Poll ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ พบว่า กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานที่นิสิต นักศึกษาในสถาบันการศึกษาชั้นนำต้องการเข้ารับ ราชการเป็นลำดับที่ ๓๐ จาก ๔๗ หน่วยงาน ซึ่งสะท้อนถึงภาพลักษณ์ของกรุงเทพมหานคร ที่ไม่สามารถจูงใจให้ผู้จบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาชั้นนำทั้งจากภายในประเทศและ ต่างประเทศสนใจสมัครเข้ารับราชการกับกรุงเทพมหานคร

๒.๓ ความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

๒.๓.๑ นโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

๒.๓.๑.๑ กรุงเทพมหานครมีมาตรการจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และสนใจใฝ่รู้ เข้ามาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็วและมีความหลากหลายมากขึ้น

๒.๓.๑.๒ ข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม กล้าตัดสินใจและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง โดยเริ่มปลูกฝังตั้งแต่เข้ามาทำงาน

๒.๓.๑.๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีจิตใจมุ่งมั่นในการบริการ ประชาชน

๒.๓.๑.๔ กรุงเทพมหานครมีระบบการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรของกรุงเทพมหานครสามารถปฏิบัติภารกิจ ตอบสนองความ คาดหวังของประชาชนให้ลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓.๑.๕ กรุงเทพมหานครมีแผนกำลังคนระยะยาว ที่กำหนดความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะของบุคคลอย่างชัดเจน



๒.๓.๒ ความคาดหวังของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

๒.๓.๒.๑ การสรรหาบุคคลมีความหลากหลาย โดยเฉพาะการสรรหาเชิงรุก เช่น การให้ทุนและบรรจุเข้ารับราชการกับกรุงเทพมหานคร

๒.๓.๒.๒ กรุงเทพมหานครมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน และกำหนดผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒.๓.๒.๓ กรุงเทพมหานครมีระบบการพัฒนาความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในสายงานให้แก่ทุกคนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๒.๓.๒.๔ กรุงเทพมหานครส่งเสริมให้มีการใช้องค์ความรู้สมัยใหม่เพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และมีแผนงานต่อเนื่องในการนำมาใช้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การบริหารสมรรถนะทรัพยากรบุคคล การจัดทำตัวชี้วัดทรัพยากรบุคคล การจัดการความรู้

๒.๓.๒.๕ มีการพัฒนาคนให้สอดคล้องกับภารกิจ เข้าใจบทบาทหน้าที่ กล้าตัดสินใจ

๒.๓.๒.๖ มีโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด เพื่อลดข้าราชการที่สูงอายุหรือถึงจุดอิมตัวในการทำงานให้ออกจากระบบและเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถขึ้นดำรงตำแหน่งแทน

๒.๓.๓ ความพึงพอใจของชาวกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครได้มอบให้สถาบันการศึกษาสำรวจความพึงพอใจของคนกรุงเทพมหานครที่มีต่อการบริหารงานในภาพรวมของสำนักงานเขตต่างๆ (พ.ศ. ๒๕๕๓ – ๒๕๕๕) โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็น ๓ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเยาวชน (ช่วงอายุ ๑๘ – ๒๔ ปี) กลุ่มครัวเรือน (ช่วงอายุ ๒๕ – ๖๐ ปี) และกลุ่มผู้สูงอายุ (อายุ ๖๑ ปีขึ้นไป) ผลการสำรวจฯ พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของสำนักงานเขต โดยประเด็นที่ประชาชนมีความพึงพอใจมากในลำดับต้น คือ

๑) ความสะอาดโดยรวมของสถานที่ให้บริการ

๒) ความถูกต้อง สะดวกและรวดเร็วในการให้บริการ เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถ

๓) เจ้าหน้าที่มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่

อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบุคลากรของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑) ควรมีความกระตือรือร้น มีจิตในการให้บริการ

๒) พร้อมที่จะให้คำแนะนำที่มีประโยชน์

๓) ควรรักษาความซื่อสัตย์

๔) ควรพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ



นอกจากนั้น ได้ให้ข้อเสนอแนะโดยกรุงเทพมหานครควรเน้นนโยบายในการป้องกันมากกว่าการแก้ไขปัญหา และควรประชาสัมพันธ์ให้คนกรุงเทพมหานครได้รับทราบผลการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่กรุงเทพมหานครดำเนินการอย่างทั่วถึง

๒.๔ ผลการศึกษามหานครในประเทศต่างๆ ที่ประสบความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการศึกษามหานครในประเทศต่างๆ ที่ประสบความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๔ มหานคร ได้แก่ ลอนดอน กัวลาลัมเปอร์ ซิดนีย์ และโซล สรุปผลได้ดังนี้

๒.๔.๑ ทิศทางการบริหารงานบุคคล

- : มุ่งเน้นการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้มีขนาดที่เหมาะสม มีขนาดเล็กแต่เข้มแข็ง
- : การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่เหมาะสมกับการบริหารมหานคร เพื่อให้แข่งขันกับภาวะเศรษฐกิจในศตวรรษที่ ๒๑ ได้

๒.๔.๒ การสรรหาและคัดเลือก

- : เน้นการสรรหาคนเก่ง โดยจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการทัดเทียมกับภาคเอกชน
- : รับสมัครจากบุคคลภายนอก โดยประกาศคุณสมบัติ เงินเดือน ตำแหน่งว่างทางเว็บไซต์ และให้สมัครทางอินเทอร์เน็ต

๒.๔.๓ การปรับขนาดกำลังคน

- : จัดทำโครงการเกษียณอายุราชการแบบทางเลือกให้ผู้มีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไปและมีอายุราชการที่เหลืออยู่เป็นเวลาอย่างน้อย ๓ ปีขึ้นไป สามารถเลือกเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดได้
- : ลดจำนวนคนและค่าใช้จ่ายโดยการให้เอกชนหรือหน่วยงานอื่น มาเข้าช่วงในการให้บริการหรือตั้งเป็นหน่วยงานอิสระในรูปแบบบริษัทเอกชน

๒.๔.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- : มีระบบการประเมินผลงานและสมรรถนะ โดยมุ่งเน้นการวัดผลผลิต และคุณภาพและจ่ายค่าจ้างตามผลงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งเสริมให้คนเก่งได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามผลงาน



: ใช้การประเมินด้วยระบบศูนย์ทดสอบ (Assessment Center) เพื่อคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูง โดยการประเมินด้วยวิธีดังกล่าวเป็นเทคนิคการประเมินที่ใช้เทคนิคหลายๆ วิธีร่วมกัน และใช้บุคคลหลายฝ่ายร่วมกันประเมิน เช่น แบบสอบถาม การสังเกต พฤติกรรม การสัมภาษณ์ การทดสอบ การใช้แบบวัดทางจิตวิทยา กรณีศึกษา เป็นต้น ข้อดีของการประเมินดังกล่าว คือ ผลการประเมินมีความเที่ยงและมีความเชื่อถือได้สูงเพราะใช้เทคนิคหลายวิธีร่วมกัน ใช้บุคคลหลายฝ่ายช่วยกันประเมิน เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการประเมินทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร หากยังเป็นเครื่องมือที่มีส่วนสำคัญอย่างมากที่จะทำให้บุคลากรก้าวไปสู่ตำแหน่งที่เหมาะสมกับงาน และที่สำคัญเมื่อพนักงานก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งหัวหน้างานหรือระดับบริหารแล้ว ยังจะต้องพัฒนาพนักงานของตนเองในสายงานนั้นๆ ต่อไป อย่างไรก็ตามการประเมินดังกล่าวก็มีข้อจำกัด คือ เสียค่าใช้จ่ายสูงและใช้เวลามากในการประเมิน

๒.๔.๕ การพัฒนาบุคลากร

- : ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งจัดหลักสูตรเองหรือสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้ในกรณีไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก
- : มีโปรแกรมชั่วโมงการเรียนรู้ด้วยตัวเองแยกตามระดับผ่านทางอินเทอร์เน็ตและมือถือ ซึ่งต้นสังกัดสามารถตรวจสอบได้ (กำหนด KPI ต่ำสุด ๕๐ ชั่วโมง/ปี/คน)

๒.๔.๖ การสร้างความโปร่งใสในการทำงาน

- : จัดทำประมวลจริยธรรมและมาตรฐานสำหรับบุคลากรเพื่อให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์
- : กำหนดกฎบัตรสำหรับผู้ปฏิบัติงาน เช่น มีภาวะผู้นำ มีความรับผิดชอบ ต่อสาธารณะ ร่วมมือกันทำงาน ซื่อสัตย์ ยุติธรรม

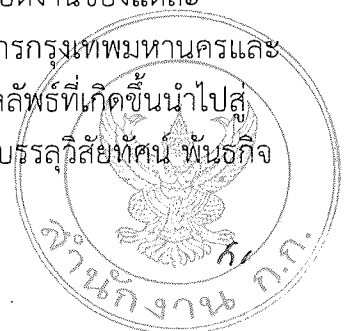


๒.๕ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. (HR Scorecard Standard for Success)



จากการประเมินผลสำเร็จการดำเนินงานตามแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานครในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ โดยการวิเคราะห์ประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้

๒.๕.๑ วิเคราะห์ช่องว่างความคาดหวังกับผลการปฏิบัติงานของแต่ละยุทธศาสตร์ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานครและวิเคราะห์ความคาดหวังในฐานะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อจะดูว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนำไปสู่ผลกระทบที่มีต่อยุทธศาสตร์มากน้อยเพียงใด สามารถตอบสนองการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของกรุงเทพมหานครหรือไม่



ผลการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ฯ พบว่า มีตัวชี้วัดจำนวนมากที่ดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย การกำหนดตัวชี้วัดบางตัวยังไม่ครอบคลุมเจตนารมณ์ของแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร และการจัดเก็บข้อมูลของตัวชี้วัดจำนวนหนึ่งไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ จึงเกิดช่องว่างระหว่างความคาดหวังกับผลการปฏิบัติงาน

๒.๕.๒ วิเคราะห์ปัจจัยเอื้อและปัจจัยอุปสรรคที่มีต่อช่องว่างความคาดหวังกับผลการปฏิบัติงานของแต่ละยุทธศาสตร์ โดยศึกษาจากสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น ปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมืองและกฎหมาย ปัจจัยใดเป็นปัจจัยเอื้อหรือปัจจัยอุปสรรคของแต่ละกลยุทธ์ และสภาพแวดล้อมภายใน เช่น ศักยภาพด้านโครงสร้างและนโยบายขององค์กร การส่งมอบบริการ บุคลากร ประสิทธิภาพทางการเงิน วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการที่เป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อนของแต่ละกลยุทธ์ เพื่อทราบถึงสาเหตุแล้วนำมากำหนดเป็นศักยภาพบุคลากรที่เหมาะสมในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกต่าง ๆ เมื่อนำมาระบุศักยภาพบุคลากรพบว่า บุคลากรของกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่จำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างความรู้ ทักษะและความสามารถทั้งในเรื่องของงานที่ปฏิบัติ การติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ การพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม เช่น ต้องเพิ่มช่องทางการเรียนรู้ด้วยตนเองให้สามารถปฏิบัติงานรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘

ส่วนผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน พบว่า ต้องมีการส่งเสริมการวางแผนกำลังคนให้ตอบสนองการปฏิบัติงาน ต้องเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งต้องเสริมสร้างภาพลักษณ์ของกรุงเทพมหานครและบุคลากรของกรุงเทพมหานคร

๓. ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ “การเสริมสร้างให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครมีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิตและความภาคภูมิใจเพื่อร่วมพัฒนามหานครให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน” จึงกำหนดทิศทาง ดังนี้

- ๓.๑ บริหารจัดการกำลังคนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๓.๒ มุ่งสร้างภาวะผู้นำทั่วทั้งองค์กร
- ๓.๓ เพิ่มกำลังคนคุณภาพ
- ๓.๔ จัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ
- ๓.๕ มีระบบการจ้างงานที่ยืดหยุ่น หลากหลาย สอดคล้องกับลักษณะงาน



๓.๖ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจในการทำงาน

๓.๗ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การปฏิบัติงาน

๔. เป้าประสงค์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

เป้าประสงค์หรือผลลัพธ์สุดท้ายที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็น ๒ ประเด็นหลัก คือ

๔.๑ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔.๒ บุคลากรของกรุงเทพมหานครมีศักยภาพสูง คุณภาพชีวิตที่ดี และความภาคภูมิใจในองค์กร

๕. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

(พ.ศ.๒๕๕๖ – ๒๕๕๙)

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๙) ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
 เป้าประสงค์ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์
 และพันธกิจของกรุงเทพมหานคร และสภาพแวดล้อมที่หลากหลายซับซ้อน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ	ระยะเวลา
๑.๑ วางแผนกำลังคนระยะยาวเพื่ออนาคตของกรุงเทพมหานคร	- กรุงเทพมหานครมีแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับพันธกิจตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ๑๒ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) ภายในปี พ.ศ. ๒๕๕๗	๑.๑.๑ การจัดทำแผนกำลังคน ๑.๑.๒ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สกก.) (กอก.) พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สกก.) (กทข.)
๑.๒ กำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังแบบมีส่วนร่วม	- หน่วยงานมีส่วนร่วมกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังภายในปี พ.ศ.๒๕๕๗	๑.๒.๑ การให้หน่วยงานร่วมกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังของตนเอง	พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๗ (เจ้าภาพหลัก : สกก.) (กอก.)
๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก	- กรุงเทพมหานครมีรูปแบบหรือระบบใหม่ในการสรรหาทรัพยากรบุคคลไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบหรือ ๑ ระบบใหม่	๑.๓.๑ การวางระบบการจ้างงานที่หลากหลาย ๑.๓.๒ การจัดกิจกรรมดึงดูดบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมเข้าสู่ระบบราชการของกรุงเทพมหานคร ๑.๓.๓ การจัดสรรทุนการศึกษาให้แก่นักศึกษาในสถาบันชั้นนำเพื่อศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศตามคุณวุฒิที่กรุงเทพมหานครต้องการ เพื่อเตรียมความพร้อมในอนาคต	พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๕๘ (เจ้าภาพหลัก : สกก.) (กสบ.) พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สกก.) (กสบ.) พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สกก.) (กสบ.)



กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ	ระยะเวลา
<p>๑.๔ พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ</p>	<p>- มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่องภายใน พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙</p>	<p>๑.๔.๑ การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานและบุคคลอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๑.๔.๒ การปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะหลัก</p> <p>๑.๔.๓ การจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะผู้บริหารและสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> <p>๑.๔.๔ การปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ให้สอดคล้องกับระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการและประเมินสมรรถนะ</p>	<p>พ.ศ.๒๕๕๖ – ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สกก.) (กรง.)</p> <p>พ.ศ.๒๕๕๖ (เจ้าภาพหลัก : สกก.) (กสบ.)</p> <p>พ.ศ.๒๕๕๗ (เจ้าภาพหลัก : สกก.) (กสบ.)</p> <p>พ.ศ.๒๕๕๖ (เจ้าภาพหลัก : สกก.) (กอก.)</p>
<p>๑.๕ วางระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path))</p>	<p>- กรุงเทพมหานครมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) อย่างเป็นระบบ</p>	<p>๑.๕.๑ การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) อย่างเป็นระบบ</p> <p>๑.๕.๒ การพัฒนาระบบทดแทน / สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)</p> <p>๑.๕.๓ การวางระบบบริหารทรัพยากรบุคคลผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Talent Management)</p>	<p>พ.ศ.๒๕๕๖ – ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สกก.) (กอก.)</p> <p>พ.ศ.๒๕๕๗ (เจ้าภาพหลัก : สกก.) (กสบ.)</p> <p>พ.ศ.๒๕๕๗ (เจ้าภาพหลัก : สกก.) (กสบ.)</p>



กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ	ระยะเวลา
๑.๖ วางแผนการรักษาผู้มี ความรู้ความสามารถไว้ใน องค์กร	<p>- หลักเกณฑ์การจ้างงาน พิเศษสำหรับทรัพยากร บุคคลที่เกษียณอายุราชการ และมีความรู้ความสามารถ แล้วเสร็จ ภายในปี ๒๕๕๗</p> <p>- กรุงเทพมหานครมีระบบ ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ อย่างน้อย ๑ ระบบ</p>	<p>๑.๖.๑ การปรับปรุง หลักเกณฑ์การจ้างงานพิเศษ สำหรับทรัพยากรบุคคลที่ เกษียณอายุราชการ และมี ความรู้ความสามารถ</p> <p>๑.๖.๒ การวางระบบ ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ เพื่อรักษาทรัพยากรบุคคล ในสายอาชีพที่ขาดแคลน และผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงไว้กับ องค์กร</p>	<p>พ.ศ.๒๕๕๗ (เจ้าภาพหลัก : สกก.) (กทข.)</p> <p>พ.ศ.๒๕๕๗ (เจ้าภาพหลัก : สกก.) (กอก.)</p>



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ
เป้าประสงค์ ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครทุกระดับมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
อย่างมืออาชีพ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ	ระยะเวลา
๒.๑ พัฒนาภาวะผู้นำทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	- ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำตามระดับที่พึงประสงค์ (ร้อยละ ๘๐)	๒.๑.๑ การพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ทรัพยากรบุคคล ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ	พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สพข.)
๒.๒ เสริมสร้างศักยภาพตามสมรรถนะและสาขาวิชาชีพ	- ร้อยละความสำเร็จของทรัพยากรบุคคลที่ผ่านการพัฒนาตามสมรรถนะวิชาชีพ (ร้อยละ ๖๐)	๒.๒.๑ การปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่	พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สพข.)
		๒.๒.๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะประจำกลุ่มงาน	พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สพข.)
		๒.๒.๓ การพัฒนาผู้บริหาร	พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สพข.)
		๒.๒.๔ การพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)	พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สพข.)
		๒.๒.๕ การส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สพข.)
		๒.๒.๖ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะประจำกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ	พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สพข.)
		๒.๒.๗ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สพข.)



กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ	ระยะเวลา
๒.๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความพร้อมในอนาคต	- ร้อยละความสำเร็จของผู้ที่ได้รับทุน สามารถปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร (ร้อยละ ๖๐)	<p>๒.๓.๑ การสนับสนุนผู้บริหารให้ได้รับการเสริมสร้างความรู้และทักษะ ในด้านการบริหารจัดการ จากสถาบันชั้นนำในต่างประเทศ</p> <p>๒.๓.๒ การให้ทุนพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระดับต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ</p> <p>๒.๓.๓ การทำความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาชั้นนำ เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลเข้ารับการศึกษานในสาขาอาชีพที่ขาดแคลน</p>	<p>พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สฟพ.)</p> <p>พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สฟพ.)</p> <p>พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สฟพ.)</p>
๒.๔ บริหารจัดการความรู้ ภายในองค์กร	- ร้อยละ ๖๐ ของทรัพยากรบุคคลสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<p>๒.๔.๑ การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ เพื่อเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับงานของกรุงเทพมหานคร</p> <p>๒.๔.๒ การเพิ่มช่องทางการเรียนรู้ด้วยตัวเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒.๔.๓ การวางระบบการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างกว้างขวาง</p>	<p>พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สฟพ.)</p> <p>พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สฟพ.)</p> <p>พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สฟพ.)</p>



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล
 เป้าประสงค์ ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้รับการพัฒนาและส่งเสริม
 ให้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติ
 ตามแนวทางที่ดี

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ	ระยะเวลา
๓.๑ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๒๕ ของเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บังคับบัญชาทุกระดับลดลง เมื่อเทียบจากปีที่ผ่านมา - จำนวนของทรัพยากรบุคคล ที่มีความผิดเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ/ปี ไม่เกินร้อยละ ๓ ของจำนวนทรัพยากรบุคคลทั้งหมด - จำนวนของเรื่องความผิดเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบที่เกิดขึ้น/ปี ไม่เกินร้อยละ ๒๕ 	๓.๑.๑ การรณรงค์ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สกก.) (กวส.)
		๓.๑.๒ การสร้างเครือข่ายส่งเสริมจริยธรรมทั้งภายในและภายนอก กรุงเทพมหานคร	พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สกก.) (กวส.)
		๓.๑.๓ การสื่อสารประมวลจริยธรรมและแนวทางปฏิบัติที่ดีตามประมวลจริยธรรมผ่านสื่อประเภทต่าง ๆ	พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สกก.) (กวส.)
๓.๒ เสริมสร้างระบบราชการที่โปร่งใสตรวจสอบได้	- จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด	๓.๒.๑ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ราชการใสสะอาด เพื่อนำไปสู่การสร้างกระบวนการยุติธรรมในองค์กร ๓.๒.๒ การพัฒนาผู้ประเมินให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรม	พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สกก.) (กวส.) พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สกก.) (กรง.)



กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ	ระยะเวลา
		๓.๒.๓ การเพิ่มช่องทางการร้องเรียน / แจ้งเบาะแสเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่รวดเร็ว	พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๗ (เจ้าภาพหลัก : สกก.) (กทส.)
๓.๓ สร้างความตระหนักให้ทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานโดยยึดผู้รับบริการเป็นหลัก	- เรื่องร้องเรียนจากประชาชนเกี่ยวกับการให้บริการของทรัพยากรบุคคล ไม่เกินร้อยละ ๘๕	๓.๓.๑ การส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคลมีพฤติกรรมด้าน - ความซื่อสัตย์ - จิตบริการ - ยึดผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก - ร่วมมือกันทำงานเป็นทีม - เคารพผู้อาวุโส ฯลฯ	พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๗ (เจ้าภาพหลัก : สกก. และทุกหน่วยงาน) (กทส.)



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

เป้าประสงค์ ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ	ระยะเวลา
๔.๑ พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานและระบบงาน	- ร้อยละ ๗๐ ของทรัพยากรบุคคล มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น (ใช้ปี พ.ศ.๒๕๕๖ เป็นปีฐาน)	๔.๑.๑ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด ๔.๑.๒ การพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อลดความสูญเปล่าในกระบวนการทำงาน	พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สกก.) (กบห.) - พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สกก.) (กรง.)
๔.๒ จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครอบคลุมและทั่วถึง	- ร้อยละ ๗๐ ของทรัพยากรบุคคล มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่กรุงเทพมหานครจัดให้เพิ่มขึ้น (ใช้ปี พ.ศ.๒๕๕๖ เป็นปีฐาน)	๔.๒.๑ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เอื้อต่อการทำงานด้วยความสะดวกและปลอดภัย ๔.๒.๒ การเพิ่มสวัสดิการที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับที่กฎหมายกำหนด	พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สกก.) (กบห.) พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : กกจ. สนป. และ สกก.) (กบห.)
๔.๓ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร	- ร้อยละ ๗๐ ของทรัพยากรบุคคล มีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ที่ดี	๔.๓.๑ การเสริมสร้างความรู้ด้านจิตวิทยาการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล ๔.๓.๒ การส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคล ทั้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน	พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สพข.) พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สพข.)



กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ	ระยะเวลา
๔.๔ เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	- กรุงเทพมหานครมีแผนการปรับเปลี่ยนรูปแบบ/เวลาการทำงานให้ยืดหยุ่นภายในปี พ.ศ.๒๕๕๗	๔.๔.๑ การจัดทำแผนการปรับเปลี่ยนรูปแบบ/เวลาการทำงานให้ยืดหยุ่น	ภายในปี พ.ศ.๒๕๕๗ (เจ้าภาพหลัก : สยป.)
	- ร้อยละ ๗๐ ของทรัพยากรบุคคล ที่ผ่านการประเมินตามแนวทาง Happy workplace ตามเกณฑ์ที่กำหนด	๔.๔.๒ การส่งเสริมความสมดุลในชีวิต ตามแนวทาง Happy workplace ให้ครอบคลุมทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ	พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สกก.) (กบห. และ กรง.)
	- ข้าราชการมีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรงเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ ๑๐ จากฐานข้อมูลการตรวจสุขภาพใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕	๔.๔.๓ การจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ทรัพยากรบุคคล ที่มีปัญหาความเดือดร้อน การตรวจสุขภาพประจำปีแก่ทรัพยากรบุคคล และการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ	พ.ศ.๒๕๕๖ (เจ้าภาพหลัก : สนพ. และ สนอ.)
๔.๕ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	- การรณรงค์ให้มีการนำความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง	๔.๕.๑ การรณรงค์ให้มีการนำความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต	พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สกก.) (กบห.)



ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
เป้าประสงค์ เสริมสร้างความรู้ และกระจายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง
กับการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ	ระยะเวลา
๕.๑ เสริมสร้างความรู้เรื่องระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ทรัพยากรบุคคลทุกระดับ	- ร้อยละ ๖๐ ของเรื่องหรือด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานลดลงเมื่อเทียบจากปีที่ผ่านมา	๕.๑.๑ การจัดอบรมหลักสูตรการบริหารทรัพยากรแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลอย่างต่อเนื่อง	พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สกก.) (กบห.และทุกกอง)
		๕.๑.๒ การจัดอบรมหลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับหัวหน้าหน่วยงาน / หัวหน้าส่วนราชการอย่างต่อเนื่อง	พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : สกก.) (กบห.และทุกกอง)
๕.๒ สร้างเครือข่ายในการบริหารทรัพยากรบุคคล	- ช่องทางการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารไม่น้อยกว่า ๑ ช่องทาง	๕.๒.๑ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างนักทรัพยากรบุคคลแต่ละหน่วยงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ รวมทั้งเป็นเครือข่ายซึ่งกันและกัน	พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๕๙ (เจ้าภาพหลัก : (กบห.และทุกกอง)



หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
เพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ (พลว.)

เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ในการพัฒนาด้าน
ความรู้ การปฏิบัติงานในหน้าที่ และด้านวินัยคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ตามมาตรา ๕๔ และ
มาตรา ๘๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ อันเป็นการส่งเสริม
ความก้าวหน้าในวิชาชีพทางการศึกษา โดยการเลื่อนวิทยฐานะซึ่งจะเป็นผลดีต่อการจัดการศึกษาของ
กรุงเทพมหานครโดยส่วนรวม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ก. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
กรุงเทพมหานคร เพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ (พลว.) ไว้ดังต่อไปนี้

หลักเกณฑ์

๑. คุณสมบัติของผู้ที่จะยื่นคำร้องเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้
 - ๑.๑ เป็นผู้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ รองผู้อำนวยการชำนาญการ ผู้อำนวยการชำนาญการ หรือศึกษานิเทศก์ชำนาญการ ซึ่งได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามวิทยฐานะดังกล่าวอยู่ในปัจจุบัน
 - ๑.๒ เป็นผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสแล้ว แต่มีผลการประเมินด้านที่ ๓ (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่และผลงานวิชาการ) ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินที่ ก.ก. กำหนด
 - ๑.๓ เป็นผู้สมัครใจที่จะเข้ารับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้
๒. ผู้มีคุณสมบัติสามารถยื่นคำร้องเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ได้ครั้งเดียว ตามแบบคำร้องที่ ก.ก. กำหนด
๓. ให้นำผลการประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ เดิม ในครั้งสุดท้ายที่ประเมิน มาใช้ในการขอเลื่อนเป็น วิทยฐานะชำนาญการพิเศษครั้งนี้ได้ โดยไม่ต้องประเมินอีก
๔. ให้มีการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ปีละครั้ง ในช่วงปิดภาคเรียนที่ ๒ ทุกปี ตามเหตุผลความ จำเป็น ทั้งนี้ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้ดำเนินการพัฒนา
๕. ผู้ขอรับการประเมินต้องผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรที่ ก.ก. กำหนด ท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการนี้
๖. ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษต้องมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ การพัฒนาตามหลักเกณฑ์นี้
๗. ให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา พิจารณานุมัติผลการประเมินและเห็นชอบการแต่งตั้ง โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ได้รับอนุมัติ เว้นแต่ผู้ที่เพิ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษาใหม่ เมื่อผ่านการประเมินแล้ว ให้แต่งตั้งได้เมื่อดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี
๘. เมื่อ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา มีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด



วิธีการ

๑. ให้ผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ ยื่นคำร้องต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น แล้วส่งถึงสำนักงานการศึกษาภายใน ระยะเวลาที่ผู้ดำเนินการพัฒนากำหนด

๒. ให้สำนักงานการศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และส่งรายชื่อผู้ที่มีสิทธิเข้ารับ การพัฒนาให้สำนักงาน ก.ก. จำนวน ๑ ชุด

๓. ให้สำนักงานการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรที่ ก.ก. กำหนด

๔. ให้สำนักงานการศึกษาตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่เหมาะสม ประเมินผลการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา ในช่วงระยะเวลาการพัฒนาการปฏิบัติงาน

๕. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นผู้รับผิดชอบ

๖. เมื่อผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรที่ ก.ก. กำหนดแล้ว ให้ผู้ผ่านการพัฒนาไปปฏิบัติงานตามตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อพัฒนางานเป็นเวลา ๑ ภาคเรียน (ภาคเรียนที่ ๑) เมื่อครบกำหนดแล้ว ให้รายงาน ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปีนับถึงวันรายงาน ส่งพร้อมผลงานทางวิชาการให้สำนักงานการศึกษา เพื่อส่งให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาดำเนินการ

๗. ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่และผลงานทางวิชาการ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งจะทำหน้าที่ให้การอบรมและประเมินผลงาน ตามที่ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาแต่งตั้ง เป็นผู้กำหนด

๘. ให้สำนักงานศึกษานำเสนอรายชื่อผู้ผ่านการพัฒนาและผลการประเมิน ให้สำนักงาน ก.ก. เพื่อดำเนินการนำเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา พิจารณา

๙. กรณี อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาอนุมัติผลการประเมินและเห็นชอบการแต่งตั้งแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

กรณีไม่อนุมัติ ผู้ขอรับการประเมินอาจส่งคำร้องเพื่อขอรับการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามปกติ ที่ ก.ก. กำหนด ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๙ ต่อไป

๑๐. เมื่อดำเนินการแต่งตั้งแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งจำนวน ๑ ชุด ให้สำนักงาน ก.ก. ภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง



หลักสูตรการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
เพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ (พลว.)

๑. หลักการ เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ สอดคล้องกับมาตรา ๘๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงกำหนดหลักสูตรการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ (พลว.)

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านมาตรฐานวิชาชีพ ให้เหมาะสมกับความเป็นครู

๒.๒ เพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อพัฒนาด้านวิชาการ ให้สามารถจัดทำผลงานทางวิชาการได้

๒.๔ เพื่อให้โอกาสผู้ผ่านการพัฒนา ได้เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

๓. โครงสร้างหลักสูตร

๓.๑ สาระสำคัญเกี่ยวกับการให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ (๖ ชั่วโมง)

- กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาฯ
- มาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ
- มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร
- การรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

๓.๒ การพัฒนาด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๖ ชั่วโมง)

- วินัย และการรักษาวินัย
- คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา และจรรยาบรรณวิชาชีพ

๓.๓ การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน (๖ ชั่วโมง)

- สมรรถนะหลัก
- สมรรถนะประจำสายงาน

๓.๔ ความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดทำและเสนอผลงานทางวิชาการ (๑๒ ชั่วโมง)

- ประเภทผลงานทางวิชาการ
- การจัดทำและเสนอผลงานทางวิชาการ
- การประเมินผลงานทางวิชาการ



๔. แนวทางดำเนินการพัฒนา

๔.๑ จัดให้เฉพาะผู้สนใจและพร้อมที่จะเข้ารับการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด โดยไม่แยกกลุ่มสาระสาขาวิชา

๔.๒ ให้พัฒนาในช่วงปิดภาคเรียนที่ ๒ ให้แล้วเสร็จ เพื่อไม่ให้กระทบการจัดการเรียนการสอน หรือการปฏิบัติงานในหน้าที่

๕. การประเมินผลการพัฒนา

ให้คะแนนเต็มในการพัฒนาและประเมิน ๕๐๐ คะแนน ประกอบด้วย

๕.๑ วัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา ๒๐๐ คะแนน

๕.๒ ประเมินผลการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา ๑๐๐ คะแนน

๕.๓ ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ๑๐๐ คะแนน

๕.๔ ประเมินผลงานทางวิชาการ ๑๐๐ คะแนน

๖. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ขอรับการพัฒนาดำเนินการต้องมีผลการฝึกอบรม ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และผลงานทางวิชาการ ดังนี้

๖.๑ ผู้ขอต้องมีเวลาเข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของเวลาทั้งหมด

๖.๒ ผลการประเมินทั้ง ๔ รายการ ตามข้อ ๕ ต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน



แบบคำร้อง

เพื่อเข้ารับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
เพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ (พลว.)

๑. ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) ตำแหน่ง
วิทยฐานะ ตำแหน่งเลขที่
โรงเรียน สำนักงานเขต
รับเงินเดือนอันดับ คศ. ชั้น บาท เป็นผู้ที่เคยเสนอขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ
เป็นชำนาญการพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสฯ มาแล้ว โดยมีรายละเอียดและผลการพัฒนา ดังนี้

๑.๑ ได้เข้ารับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสฯ ตามที่ ก.ก. กำหนด
เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.

๑.๒ เคยส่งผลงานด้านที่ ๓ (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่และผลงานวิชาการ) ตามหลักเกณฑ์
และวิธีการให้โอกาสฯ กลุ่มสาขาวิชา
เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.

๑.๓ ก.ก. มีมติไม่อนุมัติให้เลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ ข้าพเจ้าได้รับทราบผลการพิจารณานั้นแล้ว

๒. ข้าพเจ้ามีความประสงค์จะขอเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ (พลว.)

๓. ข้าพเจ้าสมัครใจเข้ารับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด และจะตั้งใจรับการพัฒนา
ตามที่ได้รับเพิ่มโอกาสอย่างเต็มที่ ตลอดจนจะปฏิบัติตามเงื่อนไข ตามที่ผู้ดำเนินการพัฒนาและ ก.ก. กำหนด

๔. หากข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้แล้ว แต่ไม่ได้รับอนุมัติให้เลื่อนวิทยฐานะเป็น
ชำนาญการพิเศษ ไม่ว่าจะกรณีใด ๆ ข้าพเจ้าจะไม่ขอเรียกร้องใด ๆ ทั้งสิ้น

ลงชื่อ ผู้ขอรับการพัฒนา
(.....)

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

คำรับรองและความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ผู้ขอรับการพัฒนามีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ก. กำหนด และเห็นว่า.....

.....
.....

ลงชื่อ
(.....)

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.



การตรวจสอบและรับรองของสำนักงานการศึกษา

ได้ตรวจสอบแล้ว ขอรับรองว่าผู้ชอรายนี มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ก. กำหนด โดยผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาส เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ. และไม่ได้รับอนุมัติให้เลื่อนวิทยฐานะ ตามมติที่ประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.

ลงชื่อ ผู้ตรวจสอบ

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

ความเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา

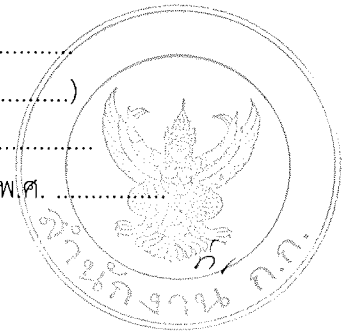
.....
.....
.....

ลงชื่อ

(.....)

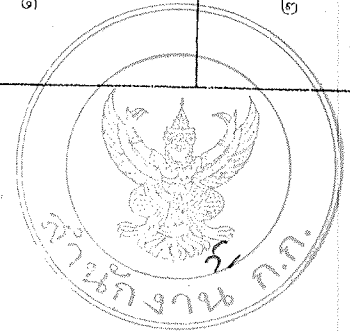
ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.



บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป)
และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ ๘
ประจำเดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	จำนวนผู้ผ่านการประเมิน	จำนวนผู้ไม่ผ่านการประเมิน	จำนวนรวม
๑	บุคลากร ๘ ว	๑	-	-
๒	วิศวกรโยธา ๘ วช.	-	๑	๑
	รวมทั้งสิ้น	๑	๑	๒



บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป)
และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ ๘

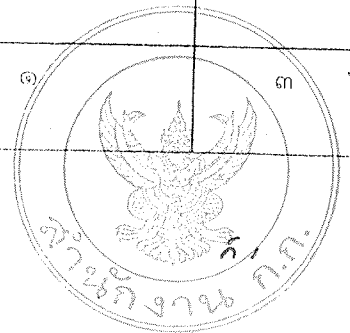
ประจำเดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง / หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	วันที่มีผลในการประเมิน	หมายเหตุ
๑	นางสุวรรณา วรคุณพิบูล บุคลากร ๗ (ตำแหน่งเลขที่ กกจ.สนศ.๗๓) หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงานประเมินบุคคล การสรรหา และมาตรฐานวิชาชีพ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา	บุคลากร ๘ ว ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๕



บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๕
ประจำเดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	จำนวนผู้ผ่านการประเมิน	จำนวนผู้ไม่ผ่านการประเมิน	จำนวนรวม
๑	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ	๒	-	๒
๒	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ	-	๑	๑
	รวมทั้งสิ้น	๒	๑	๓



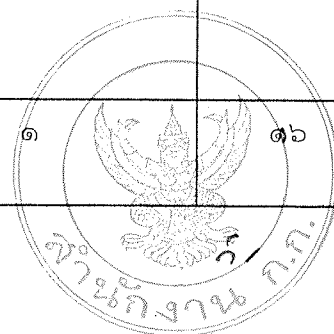
บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๕
ประจำเดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง / หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	วันที่มีผลในการประเมิน	หมายเหตุ
๑	นางภัทริน เขมะสุภินท์ นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ขบบ.๑๐๖) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายการคลัง สำนักงานเขตบางกอกน้อย	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๓ มีนาคม ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕
๒	นางสาวพันทิพา สุชีกุล นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กค.๓๗) หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงานการเงินและงบประมาณ กองคลัง สำนักงานการศึกษา	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๑๓ มีนาคม ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕



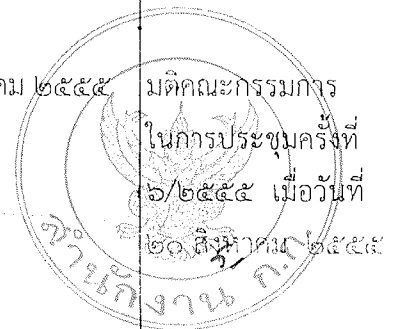
บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
ประจำเดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	จำนวนผู้ผ่านการประเมิน	จำนวนผู้ไม่ผ่านการประเมิน	จำนวนรวม
๑	นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ	๔	-	๔
๒	นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการพิเศษ	๑	-	๑
๓	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ	๒	-	๒
๔	เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ	๑	-	๑
๕	นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการพิเศษ	๑	-	๑
๖	นักโภชนาการชำนาญการพิเศษ	๒	-	๒
๗	นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการพิเศษ	๒	-	๒
๘	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ	๒	-	๒
๙	นิติกรชำนาญการพิเศษ	-	๑	๑
	รวมทั้งสิ้น	๑๕	๑	๑๖



บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
ประจำเดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง / หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	วันที่มีผลในการประเมิน	หมายเหตุ
๑	นางมาศวัลย์ ปิ่นสุวรรณ นักพัฒนาชุมชน ๗ (ตำแหน่งเลขที่ ขสส.๑๒๓) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายพัฒนาชุมชนและ สวัสดิการสังคม สำนักงานเขตสวนหลวง	นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๕
๒	นางทิพวรรณ เจนประวิทย์ นักพัฒนาชุมชน ๗ (ตำแหน่งเลขที่ ขตด.๑๓๓) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายพัฒนาชุมชนและ สวัสดิการสังคม สำนักงานเขตดินแดง	นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๒๒ กันยายน ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๕
๓	นางสุจรรยา ทองรัตนชาติ นักพัฒนาชุมชน ๗ (ตำแหน่งเลขที่ ขพน.๑๓๕) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายพัฒนาชุมชนและ สวัสดิการสังคม สำนักงานเขตพระนคร	นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๒๔ กันยายน ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๕
๔	นางสมจิตร เอกอัจฉริยา นักพัฒนาชุมชน ๗ (ตำแหน่งเลขที่ ขคน.๑๑๔) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายพัฒนาชุมชนและ สวัสดิการสังคม สำนักงานเขตคันนายาว	นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๒๖ กันยายน ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๕
๕	นางพรพิน วัฒนสินธุ์ นักวิชาการสุขาภิบาล ๗ (ตำแหน่งเลขที่ ขธร.๖๐) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล สำนักงานเขตธนบุรี	นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการพิเศษ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๒๓ มีนาคม ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕



	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง / หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	วันที่มีผลในการประเมิน	หมายเหตุ
๖	นางสาวชนะจิตต์ ธารสุวรรณวงศ์ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ นศน.๒) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๕
๗	นายอภิพงศ์ เคียงประคอง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กกจ.สนศ.๒) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๖ เมษายน ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๕
๘	นางสาวสมบัติ นามพินิจ เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ขบท.๔) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตบางขุนเทียน	เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕
๙	นายรัชชัย แพงไทย นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ขบญ.๕๕) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล สำนักงานเขตบางกอกใหญ่	นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการพิเศษ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๕
๑๐	นางลัดดา ลบแย้ม นักโภชนาการชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ รพร.๑๙) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายโภชนาการ กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการ และระบบคุณภาพ โรงพยาบาลราชพิพัฒน์ สำนักการแพทย์	นักโภชนาการชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทรวงวิชาการ) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๓๐ มกราคม ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕



	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง / หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	วันที่มีผลในการประเมิน	หมายเหตุ
๑๑	นางสาวศุภาวรรณ ธีวบำรุง นักโภชนาการชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ รพท.๑๔) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายโภชนาการ กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการ และระบบคุณภาพ โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ ชุตินฺธโร อุทิศ สำนักงานแพทย์	นักโภชนาการชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๑ เมษายน ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕
๑๒	นางสาวบุญพา ยอดโสวรรณ นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ) (ตำแหน่งเลขที่ รพส.๑๓๑) หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงานชั้นสูตโรคกลางและธนาคารเลือด กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิระดับสูง โรงพยาบาลสิรินธร สำนักงานแพทย์	นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๒๒ เมษายน ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕
๑๓	นางสาวสุนีย์ วงบุญ นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ) (ตำแหน่งเลขที่ รพร.๑๐๒) หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงานชั้นสูตโรคกลางและธนาคารเลือด กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิระดับสูง โรงพยาบาลราชพิพัฒน์ สำนักงานแพทย์	นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๗ พฤษภาคม ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕
๑๔	นายอุกฤษฏ์ อุเทนสุด นายแพทย์ชำนาญการ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) (ตำแหน่งเลขที่ รพว.๓๕) หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงานเวชศาสตร์ชุมชนและเวชศาสตร์ ผู้สูงอายุ กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี สำนักงานแพทย์	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๒๑ เมษายน ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕



	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง / หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	วันที่มีผลในการประเมิน	หมายเหตุ
๑๕	นางสาววิลยา เซว้พานิชย์เวช นายแพทย์ชำนาญการ (ด้านเวชกรรม สาขาสูติ - นรีเวชกรรม) (ตำแหน่งเลขที่ รพท.๖๔๕) กลุ่มงานสูติ - นรีเวชกรรม กลุ่มบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลกลาง	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาสูติ - นรีเวชกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๙ มิถุนายน ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๕



แผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2556 - 2559



แผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2556 - 2559

กรอบทิศทาง

หลักการ

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครร่วมกับคณะทำงานเตรียมการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2556 - 2559) โดย ได้ดำเนินการสัมมนาเชิงปฏิบัติการประชุมกลุ่มย่อย ระดมความคิดเห็น และได้จัดทำกรอบทิศทางการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2556 - 2559 เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ร่างยุทธศาสตร์การพัฒนากกรุงเทพมหานครตามแผนพัฒนากกรุงเทพมหานคร 12 ปี ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2556 - 2559) ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเป็นต้นแบบด้านการบริหารมหานคร โดยสนับสนุนสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพการปฏิบัติราชการให้ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานบุคคลแนวใหม่

วัตถุประสงค์

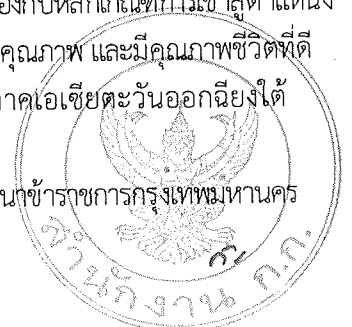
เพื่อเสริมสร้างบุคลากรของกรุงเทพมหานครให้มีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจ สามารถปฏิบัติงานรองรับภารกิจด้านต่างๆ ในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารราชการของกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพและเข้าถึงประชาชนด้วยความภาคภูมิและมีความสุขในการทำงาน

เป้าประสงค์

บุคลากรของกรุงเทพมหานครได้รับการพัฒนาอย่างมีแบบแผนสามารถปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของประชาชนตามภารกิจของกรุงเทพมหานคร และขับเคลื่อนให้กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และมุ่งสู่มหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน

ทิศทางการพัฒนา

1. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ภาพลักษณ์กรุงเทพมหานคร ให้บุคลากรมีความรักผูกพันและภูมิใจในองค์กร
2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามสมรรถนะหลัก และสมรรถนะวิชาชีพอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครสามารถปฏิบัติภารกิจตอบสนองความคาดหวังของประชาชนที่ไม่หยุดนิ่ง และให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนให้ภารกิจลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. พัฒนาภาวะผู้นำแก่บุคลากรของกรุงเทพมหานครทุกระดับให้มีศักยภาพด้านภาวะผู้นำ (นำตน นำทีม และนำองค์กร)
4. พัฒนาความสามารถผู้บริหารกรุงเทพมหานครด้านการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง
5. พัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรุงเทพมหานครให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรขับเคลื่อนให้กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และมุ่งสู่มหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน
6. กระจายบทบาทการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานคร ระหว่างสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนัก และสำนักงานเขต



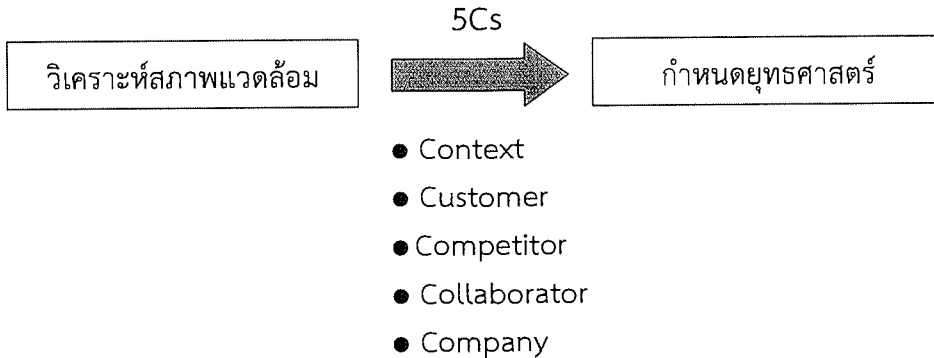
องค์ประกอบของร่างแผนพัฒนาบุคลากรและองค์การของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2556 – 2559

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (5Cs) ทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (HRD)
2. การกำหนดยุทธศาสตร์/เป้าหมายหลัก และตัวชี้วัด
3. กำหนดกลยุทธ์หลัก แผนงาน โครงการ/กิจกรรม/ตัวชี้วัด/กรอบเวลาการดำเนินงาน

และผู้รับผิดชอบ

4. กำหนดแนวทางการประเมินผลสำเร็จ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร



Context :

- การบริหารทรัพยากรบุคคลตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 และพ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เน้นหลักคุณธรรม หลักสมรรถนะ และหลักผลงาน โดยกระจายความรับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิต
- พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 มีการจำแนกประเภทตำแหน่งใหม่ตามบทบาท ภารกิจ และเนื้องานชัดเจนขึ้น
- ร่างแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร 12 ปี ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2556 – 2559) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 “การเสริมสร้างให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครมีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจ เพื่อร่วมพัฒนามหานครให้ น่ายุ่อย่างยั่งยืน”
- นโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครต้องการให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรที่ (บริบทด้านต่างๆ) แข็งแรง มีความเป็นสถาบันสูง ทำงานอย่างเป็นระบบ ยึดหลักเกณฑ์ตอบสนองความต้องการของประชาชน บริบททางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) ในปี 2558 และต้องการให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครมีขวัญและกำลังใจ เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง มีจิตใจพร้อมให้บริการประชาชน (Service Excellence)
- การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2558 เป็นปัจจัยผลักดันให้กรุงเทพมหานครต้องเร่งปรับตัวในการพัฒนาบุคลากร กรุงเทพมหานครให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น
- การประเมินและทบทวนผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2552 - 2555) พบว่ายุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ 9 เรื่อง ได้มีการดำเนินการไปแล้วทุกเรื่องแต่ส่วนใหญ่ยังไม่เห็นผลสัมฤทธิ์เป็นรูปธรรม



- Customer :**
(ความต้องการของลูกค้า)
- พัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะวิชาชีพ ให้มีความรู้ สมรรถนะ และทักษะที่เหมาะสมตามสายวิชาชีพ
 - พัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครตามสมรรถนะกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ
 - เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เอื้ออำนวยต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
- Competitor :**
(เปรียบเทียบกับองค์กรภาครัฐอื่น)
- หลักสูตรการพัฒนาผ่านระบบ e – learning ของ ก.พ. มีมากและหลายประเภท เช่น ด้านการบริหาร การบริหารทรัพยากรบุคคล ภาษาต่างประเทศ กฎหมายและกฎระเบียบราชการ ในขณะที่ สพข. มีเพียง 1 หลักสูตร คือ FudFit@Work online
 - กรุงเทพมหานครมีจุดเด่นของการเป็นองค์กรราชการขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรและงบประมาณจำนวนมาก รวมทั้งมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
 - บุคลากรกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ยังขาดภาวะความเป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ทำให้การดำเนินภารกิจของกรุงเทพมหานครไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
 - องค์กรชั้นนำทั้งภาครัฐและเอกชนมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแต่ละระดับ และมีหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำอย่างชัดเจน
- Collaborator :**
(ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง)
- พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 มีหลักการให้กระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่หน่วยงานมากขึ้น
 - ที่ผ่านมามงานด้านการพัฒนาข้าราชการและบุคลากร ของหน่วยงานต่างๆ ยังมีบทบาทภารกิจน้อยและไม่ชัดเจน
 - กรุงเทพมหานครยังขาดการบูรณาการกับหน่วยงานภายนอก รวมทั้งประชาชนมีส่วนร่วมค่อนข้างน้อย
- Company**
(จุดแข็ง/จุดอ่อน)
- : จุดแข็ง : - กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นพิเศษการบริหารจัดการมีความคล่องตัวสูงมีงบประมาณของตนเอง
- บุคลากรของกรุงเทพมหานครให้การยอมรับและเชื่อมั่นว่า สพข. เป็นหน่วยงานหลักด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - ผลสำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการของ สพข. อยู่ในระดับดี - ดีมาก
 - ผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรนักบริหารพบว่าสามารถนำความรู้ ความเข้าใจจากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนางานอยู่ในระดับดีมาก (มากกว่าร้อยละ 80)
- : จุดอ่อน : - ภาพลักษณ์เป็นองค์กรราชการที่มั่งคั่ง ภูมิ ระเบียบที่เคร่งครัด
- การจัดโครงสร้างหน่วยงานและบทบาทภารกิจของ สพข. ไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงแนวทางการพัฒนา
 - การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครยังขาดระบบจัดเก็บและจัดการข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ได้โดยสะดวก
- : โอกาส : - โอกาสในการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล เพื่อรองรับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่และการเข้าเป็นสมาชิก AEC
- : ภัยคุกคาม:- ภัยธรรมชาติ (น้ำท่วม แผ่นดินไหว)
- ปัญหาโครงสร้างประชากรสูงวัย การเคลื่อนย้ายของประชากร และประชากรแฝง
 - ปัญหาด้านสังคม ชยะ ยาเสพติด และอาชญากรรม

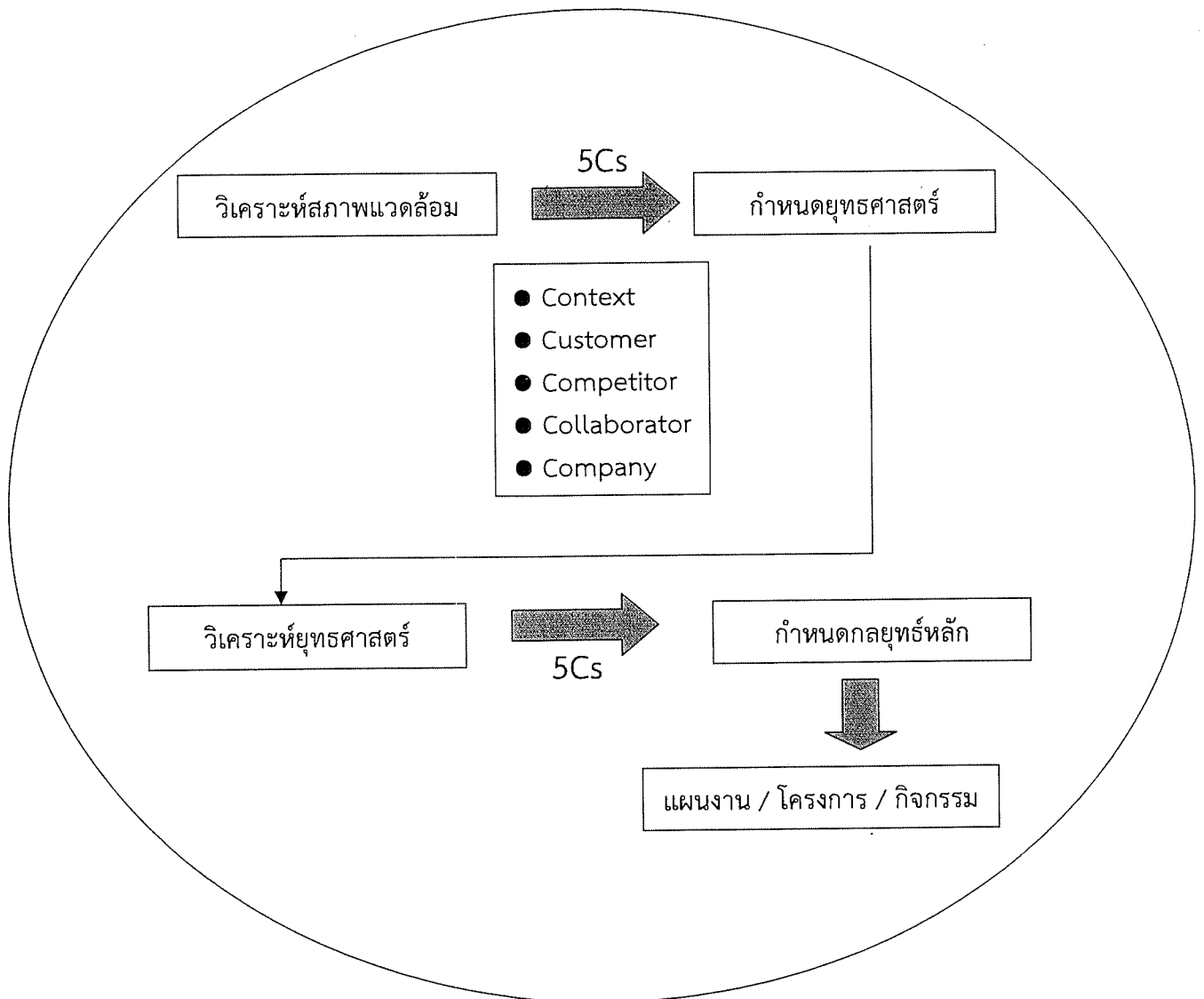


เรื่องที่ควรปรับปรุงจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

1. ทบทวนและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของกรุงเทพมหานครและตอบสนองต่อการนำไปปฏิบัติงาน
2. พัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เตรียมความพร้อมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ของประเทศไทยในปี 2558
3. ปรับโครงสร้างและปรับบทบาทภารกิจของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
4. สร้างระบบการจัดการความรู้ เครือข่ายวิชาชีพ และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง
5. กระจายบทบาทให้หน่วยงานดำเนินการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครในสายวิชาชีพ วิชาการ และแนวตั้ง
6. ปรับปรุงระบบการพัฒนาบุคลากรให้ต่อเนื่องและทั่วถึง เพิ่มศักยภาพของบุคลากรเพื่อการส่งมอบบริการที่ดีที่สุดแก่ประชาชน
7. พัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรกรุงเทพมหานครทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
8. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกรุงเทพมหานครตามสมรรถนะหลัก และสมรรถนะวิชาชีพ เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรของกรุงเทพมหานครสามารถปฏิบัติหน้าที่พื้นฐานอย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ “การให้บริการ” ซึ่งเป็นหน้าที่หลักให้ดีที่สุด



กระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์/กลยุทธ์หลัก/แผนงานที่สำคัญ



ยุทธศาสตร์หลัก (Key Strategies) การพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

1. การเสริมสร้างค่านิยมร่วมมุ่งสู่วัฒนธรรมองค์กรที่ดี
2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
3. การพัฒนาภาวะผู้นำ
4. การพัฒนาความสามารถทางการบริหารจัดการ
5. การพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะวิชาชีพ
6. การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง
7. การพัฒนาคุณภาพชีวิต



ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างค่านิยมร่วมมุ่งสู่วัฒนธรรมองค์กรที่ดี

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

1. กรุงเทพมหานครสนับสนุนการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรักผูกพัน ภูมิใจในองค์กร
2. กรุงเทพมหานครมีการกำหนดหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม ข้อบังคับจรรยา และการประเมินทางด้านคุณลักษณะภายในของบุคลากร
3. กรุงเทพมหานครยังไม่มีกำหนดค่านิยมร่วมที่ชัดเจน

เป้าหมายหลัก

สร้างวัฒนธรรมองค์กร ปรับเปลี่ยนแนวคิดและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามหลักสมรรถนะที่กรุงเทพมหานครกำหนด

ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการเสริมสร้างค่านิยมร่วมมุ่งสู่วัฒนธรรมองค์กรที่ดี

กลยุทธ์หลัก

1. สร้างค่านิยมร่วม และพฤติกรรมการปฏิบัติงานมุ่งสู่วัฒนธรรมองค์กรที่ดี
ตัวชี้วัด : ระดับ ความสำเร็จของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานมุ่งสู่วัฒนธรรมองค์กรที่ดี
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติราชการตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการนำความรู้ไปเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรกรุงเทพมหานครตามสมรรถนะหลักของกรุงเทพมหานคร

นิยาม

“ค่านิยมร่วม” : ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ตลอดจนความหวังที่มีร่วมกันอย่างต่อเนื่องของสมาชิกองค์กรเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กร อันทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นเสมือนบุคลิกภาพ (Personality) หรือจิตวิญญาณ (Spirit) ขององค์กร ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างไปจากอีกองค์กรหนึ่ง ดังนั้นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ก็ควรที่จะต้องตระหนักรู้ว่าองค์กรมีค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไร เพื่อจะได้มีทิศทางที่ชัดเจนในการพัฒนา หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

“วัฒนธรรม” : มักจะเชื่อมโยงกับพฤติกรรมองค์กร กระบวนการทำงานในองค์กร หรือ ความเป็นผู้นำในองค์กร เป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีการปฏิบัติสืบต่อกันมาภายในกลุ่มกลุ่มหนึ่ง เป็นความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของสังคมหนึ่งๆ ที่มีผลต่อการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม นักบริหารจัดการ อาจมองว่า วัฒนธรรม คือ กลยุทธ์ ลักษณะโครงสร้างขององค์กร และการควบคุมภายในองค์กรปัจจุบัน มีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ถึงเทคโนโลยีต่างๆ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปองค์กรต่างๆ ต้องมีการพัฒนาความสามารถของตนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยที่ทุกคนในองค์กรต้องมีความกระตือรือร้นในการหาวิธีการที่จะมาปรับเปลี่ยนในการพัฒนาการทำงานของตน ตลอดจนพฤติกรรมที่คนในองค์กรยึดถือเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบแผนพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม นั่นก็คือ วัฒนธรรมองค์กร



แผนการดำเนินงานยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างค่านิยมร่วมมุ่งสู่วัฒนธรรมองค์กรที่ดี

กลยุทธ์หลัก	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. สร้างค่านิยมร่วม และพฤติกรรม การปฏิบัติงานมุ่งสู่ วัฒนธรรมองค์กรที่ดี	ระดับ ความสำเร็จของ บุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรมมีพฤติกรรม การปฏิบัติงานมุ่งสู่ วัฒนธรรมองค์กรที่ดี	1.1 ค้นหาและกำหนดค่านิยมร่วม (Shared Value) ของกรุงเทพมหานคร โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ของข้าราชการทั้งสำนักและสำนักงานเขต ตัวชี้วัด : - จำนวน xx ครั้งที่จัดกิจกรรม - จำนวน xx คนที่เข้าร่วมกิจกรรม - จำนวน xx ครั้งที่ทำประชาพิจารณ์ ได้ผลโดยรวมในระดับอย่างต่ำเป็นที่น่าพอใจ	2556	สกก. สฟข. กกจ. สยป. และทุก หน่วยงาน
		1.2 ผลักดัน เผยแพร่ และสร้างความเข้าใจค่านิยมร่วม เพื่อนำการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ตัวชี้วัด : จำนวน xx หน่วยงานที่รณรงค์เผยแพร่ ได้ผลโดยรวมในระดับอย่างต่ำเป็นที่น่าพอใจ	2557-2559	สฟข. และ ทุกหน่วยงาน
		1.3 สอดแทรกค่านิยมร่วมในหลักสูตรการฝึกอบรม ของกรุงเทพมหานครทุกหลักสูตร ทุกระดับ ตัวชี้วัด : ร้อยละ xx บุคลากรที่ผ่านการอบรมมี ความรู้ ความเข้าใจค่านิยมร่วมของ กรุงเทพมหานคร	2557-2559	สฟข. และ ทุกหน่วยงาน
		1.4 พัฒนาศักยภาพของผู้นำองค์กรเพื่อเป็นตัวอย่าง/ ต้นแบบที่ดี ให้แก่บุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยน พฤติกรรม การปฏิบัติงานมุ่งสู่วัฒนธรรมองค์กรที่ดี ตัวชี้วัด : ร้อยละ xx ของผู้ผ่านการอบรมที่สามารถ เป็นตัวอย่าง/ ต้นแบบที่ดีให้แก่บุคลากรเพื่อให้ ปฏิบัติตามค่านิยมร่วม	2557-2559	สฟข.
		1.5 ประเมินผลการปฏิบัติตามค่านิยมร่วมของบุคลากร กรุงเทพมหานคร ตัวชี้วัด : ร้อยละ xx ของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ความรู้ ความเข้าใจ ในค่านิยมร่วมของ กรุงเทพมหานคร	2556-2559	สฟข.
2. ส่งเสริมและ สนับสนุน การปฏิบัติราชการ ตามสมรรถนะหลักของ กรุงเทพมหานคร	ระดับความสำเร็จ ของการนำความรู้ ไปเป็นแนวทางการ ปฏิบัติงานของบุคลากร กรุงเทพมหานคร ตามสมรรถนะหลักของ กรุงเทพมหานคร	2.1 สร้างความตระหนักให้บุคลากรของกรุงเทพมหานคร ปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานคร - การฝึกปฏิบัติธรรม / พัฒนาจิต / กิจกรรม จิตอาสา / บำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ - การฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ ตัวชี้วัด : - ร้อยละ xx ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการ ปฏิบัติงานของบุคลากรของกรุงเทพมหานคร - ร้อยละ xx ของข้าราชการบรรจุใหม่ที่ผ่านการอบรมประเมินผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	2556-2559	สฟข. และทุก หน่วยงาน
		2.2 ฝึกอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางปฏิบัติ ที่ติดตามประมวลจริยธรรม ตัวชี้วัด : ร้อยละ xx ของผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถ นำความรู้ไปเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน	2556-2559	สฟข. และทุก หน่วยงาน



ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

1. แนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเน้นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
2. การสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่เพียงพอ
3. หน่วยงานยังไม่มีแผนงานรองรับการพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้ด้วยตนเอง
4. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นแหล่งความรู้ แต่การจัดทำระบบข้อมูลการเรียนรู้เพื่อเผยแพร่ยังไม่ทั่วถึง

เป้าหมายหลัก

ส่งเสริมให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร มีความใฝ่รู้ให้ความร่วมมือ และแบ่งปันความรู้ในองค์กร สามารถพัฒนาศักยภาพตนเองผ่านเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกรุงเทพมหานคร

ตัวชี้วัด ร้อยละ xx ความพึงพอใจของบุคลากรที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านทุกช่องทาง* ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์หลัก

1. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง
ตัวชี้วัด : ร้อยละ xx ความสำเร็จของบุคลากรที่เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านทุกช่องทางสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้
2. สร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ตัวชี้วัด : ร้อยละ xx ความสำเร็จของกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายสายวิชาชีพ

นิยาม

* ช่องทาง หมายถึง ช่องทางการสื่อสาร เช่น ทางเอกสาร, ช่องทาง IT เป็นต้น

“วัฒนธรรมการเรียนรู้” : คือ รูปแบบของค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และวิถีคิด ด้านการเรียนรู้ การศึกษาหาความรู้ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการเรียนรู้ของคนในองค์กรที่ยึดถือร่วมกัน สะท้อนผ่านวิถีการทำงาน และการปฏิบัติงานของคนในองค์กร และนำมาถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในองค์กรร่วมกันผ่านช่องทางต่าง ๆ ตามเนื้อหาที่น่าสนใจ โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ ซึ่งจะช่วยให้กระบวนการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีทิศทาง จนเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองขึ้นในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตของคนในองค์กร และสามารถบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพการทำงานอีกด้วย การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ของคนในองค์กรจะต้องเริ่มที่การพัฒนาการเรียนรู้ของคนในองค์กรให้เป็นผู้มีความรู้ และมีปัญญาปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นพลังแห่งความสามารถขององค์กรในการเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ต้องอาศัยเรื่องของการจัดการความรู้เป็นตัวช่วยโดยใช้ Core competency เป็นแผนที่เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และสร้างบรรยากาศให้เกิด learning organization รวมทั้งต้องปลูกฝังเรื่องของคุณธรรม จริยธรรมควบคู่ไปด้วย องค์กรจึงจะเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน



แผนดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

กลยุทธ์หลัก	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง	ร้อยละ xx ความสำเร็จของบุคลากรที่เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านทุกช่องทางสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้	1.1 จัดให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วยระบบ E-Learning ตัวชี้วัด : - จำนวน xx หลักสูตร E- Learning ที่ใช้ในการพัฒนา - จำนวน xx ผู้ผ่านการพัฒนาด้วยระบบ E- Learning ได้ผลโดยรวมในระดับอย่างต่ำเป็นที่น่าพอใจ	2556-2559	สกก. สพข. และสยป.
		1.2 ส่งเสริมการเผยแพร่การเรียนรู้ด้วยตนเองทุกช่องทาง* ตัวชี้วัด : จำนวน xx ที่เผยแพร่/ปี ได้ผลโดยรวมในระดับอย่างต่ำเป็นที่น่าพอใจ	2556-2559	สพข. และทุกหน่วยงาน
		1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยการอ่าน ตัวชี้วัด : สรุปความรู้จากการอ่าน (Book briefing) และเผยแพร่เดือนละครั้งทุกช่องทาง*	2556-2559	สพข. และทุกหน่วยงาน
2. สร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ร้อยละ xx ความสำเร็จของกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายสายวิชาชีพ	2.1 รมรณรงค์ และประชาสัมพันธ์การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ ชมรม หรือ ชุมชนนักปฏิบัติในแต่ละหน่วยงาน ตัวชี้วัด : ร้อยละ xx ความสำเร็จของการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ ชมรม หรือ ชุมชนนักปฏิบัติของสายวิชาชีพในหน่วยงาน	2556-2559	สกก. สพข. และทุกหน่วยงาน
		2.2 เพิ่มช่องทางการสื่อสารระหว่างสมาชิกชมรม หรือชุมชนนักปฏิบัติผ่านระบบ IT ภายในหน่วยงาน ตัวชี้วัด : จำนวน xx ช่องทางการสื่อสารที่ผ่าน IT ได้ผลโดยรวมในระดับอย่างต่ำเป็นที่น่าพอใจ	2556-2559	สกก. สพข. และสยป.
		2.3 ส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชมรม กลุ่มงาน หน่วยงาน เช่น กิจกรรม “เยี่ยมบ้านเพื่อน” “KM Day” เวทีการเสวนา แบ่งปันความรู้ (Shared Forum) โดยผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญจากภายในและภายนอก ตัวชี้วัด : ร้อยละ xx ของหน่วยงานที่จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายสายวิชาชีพ	2556-2559	สกก. สพข. และทุกหน่วยงาน

* ช่องทาง : ช่องทางการสื่อสาร เช่น ทางเอกสาร, ช่องทาง IT เป็นต้น



ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาภาวะผู้นำ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

1. กรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในบุคลากรทุกระดับ
2. องค์กรชั้นนำทั้งภาครัฐและเอกชนมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแต่ละระดับ และหลักสูตร อย่างชัดเจน
3. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครไม่สามารถดำเนินการในการพัฒนาภาวะผู้นำของกรุงเทพมหานครได้อย่างทั่วถึง และยังไม่มีความร่วมมือในการกระจายความรับผิดชอบให้ดำเนินการในหน่วยงานอื่นดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำแก่บุคลากรในหน่วยงาน

เป้าหมายหลัก

1. ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครทุกระดับมีศักยภาพด้านภาวะผู้นำตามระดับที่พึงประสงค์ (นำตน นำทีม และนำองค์กร)

2. หน่วยงานมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรด้านภาวะผู้นำ

ตัวชี้วัด : ร้อยละ xx ความพึงพอใจของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาภาวะผู้นำตามระดับที่กำหนด

กลยุทธ์หลัก

1. พัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครทุกระดับให้มีศักยภาพด้านภาวะผู้นำ (นำตน นำทีม และนำองค์กร)

ตัวชี้วัด : ร้อยละ xx ความสำเร็จของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาภาวะผู้นำตามระดับที่กำหนด

2. สนับสนุนให้หน่วยงานมีบทบาทในการพัฒนาภาวะผู้นำตามระดับที่กำหนด

ตัวชี้วัด : ร้อยละ xx ความสำเร็จของหน่วยงานที่ดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำตามระดับที่กำหนด



แผนดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาภาวะผู้นำ

กลยุทธ์หลัก	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. พัฒนาข้าราชการ- กรุงเทพมหานครและ บุคลากรกรุงเทพมหานคร ทุกระดับให้มีศักยภาพ ด้านภาวะผู้นำ (นำตน นำทีม และนำองค์กร)	ร้อยละ xx ความสำเร็จ ของบุคลากรที่ผ่าน การพัฒนาภาวะผู้นำ ตามระดับที่กำหนด	1.1 กำหนดแนวทาง วิธีการและหลักสูตรการ พัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development Program) ตัวชี้วัด: ร้อยละ xx ของหลักสูตรที่ได้นำไปใช้ ในการพัฒนา	2556	สพข.
		1.2 ดำเนินการฝึกอบรม/พัฒนาภาวะผู้นำใน แต่ละระดับ ตัวชี้วัด: ร้อยละ xx ของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนา ภาวะผู้นำตามหลักสูตรที่กำหนด	2556 - 2559	สพข. และทุก หน่วยงาน
		1.3 สอดแทรกการพัฒนาภาวะผู้นำในหลักสูตร พัฒนานักบริหารทุกระดับ (Executive Training Road Map) ตัวชี้วัด: ร้อยละ xx ของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนา ภาวะผู้นำตามหลักสูตรพัฒนานักบริหาร ทุกระดับ		
		1.4 ประเมินหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำ ในภาพรวม ตัวชี้วัด : รายงานการประเมินผลหลักสูตร ที่ผ่านเกณฑ์ในระดับมาก	2557 - 2559	สพข. และทุก หน่วยงาน
2. สนับสนุนให้หน่วยงาน มีบทบาทในการพัฒนา ภาวะผู้นำ	ร้อยละ xx ความสำเร็จ ของหน่วยงานที่ ดำเนินการพัฒนา ภาวะผู้นำตามระดับ ที่กำหนด	2.1 สนับสนุนหน่วยงานให้มีโครงการพัฒนา ภาวะผู้นำในแผนพัฒนาฯ ตัวชี้วัด: ร้อยละ xx ของหน่วยงานที่มี หลักสูตร/โครงการ พัฒนาภาวะผู้นำ ตามระดับที่กำหนด	2557 - 2559	สพข. และทุก หน่วยงาน
		2.2 ติดตามผลการพัฒนาภาวะผู้นำให้เป็นไป ตามแผนพัฒนาฯ ตัวชี้วัด : รายงานการประเมินผล การดำเนินการตามแผน	2556 - 2559	สพข. และทุก หน่วยงาน



ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาความสามารถทางการบริหารจัดการ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

1. กระบวนการพัฒนานักบริหารไม่เชื่อมโยงกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร
2. หลักสูตรการพัฒนานักบริหารของกรุงเทพมหานคร เน้นเทคนิคการบริหารจัดการองค์กรเป็นส่วนใหญ่ ยังไม่ครอบคลุมความรู้ด้านการบริหารมหานคร
3. สำนักต่าง ๆ ยังไม่สามารถดำเนินการพัฒนานักบริหารในสายงานของตนเองและสายงานที่เกี่ยวข้องได้

เป้าหมายหลัก

นักบริหารของกรุงเทพมหานครได้รับการพัฒนาความสามารถทางการบริหารจัดการสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ และการเข้าสู่ตำแหน่งและเส้นทางการพัฒนานักบริหารตามระดับชั้น (Executive Training Road Map)

ตัวชี้วัด : ร้อยละ xx ของนักบริหารกรุงเทพมหานครที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะนักบริหารตามระดับชั้น (Executive Training Road Map)

กลยุทธ์หลัก

1. กำหนดนโยบายและแผนการพัฒนานักบริหารให้สอดคล้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร
ตัวชี้วัด : ระดับ xx ความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนานักบริหาร
2. ส่งเสริมให้เกิดความคล่องตัวและขยายบทบาทในการพัฒนาความสามารถทางการบริหารจัดการ
ตัวชี้วัด : ร้อยละ xx ความสำเร็จในการพัฒนานักบริหารตามสายวิชาชีพ
3. สร้างเครือข่ายการบริหารจัดการมหานคร
ตัวชี้วัด : ร้อยละ xx ความสำเร็จของการร่วมเป็นเครือข่าย*การบริหารจัดการมหานคร

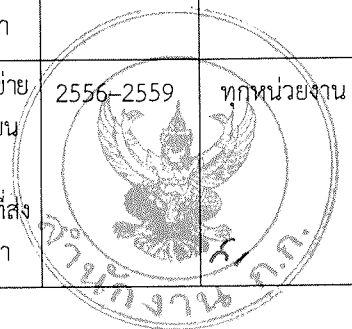
นิยาม

* เครือข่าย หมายถึง การประชุม / ดูกาน / สัมมนา กับองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ



แผนดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาความสามารถทางการบริหารจัดการ

กลยุทธ์หลัก	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. กำหนดนโยบายและแผนการพัฒนานักบริหารให้สอดคล้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร	ระดับ xx ความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนานักบริหาร	1.1 กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการพัฒนาเพื่อเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร ตัวชี้วัด : มีหลักเกณฑ์ฯ กระบวนการพัฒนาบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร	2556	สพข. สกก. กจ. สนป. และกจ.สนศ.
		1.2 สร้างและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขฯ ดังนี้ - หลักสูตรพัฒนานักบริหารทุกระดับ (Executive Training Road Map) - หลักสูตรเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งทางการบริหาร ตัวชี้วัด : จำนวน xx หลักสูตรที่สร้าง / พัฒนาและนำไปใช้ในการพัฒนานักบริหาร	2556-2559	สพข.
		1.3 ดำเนินการพัฒนานักบริหารให้มีความสามารถทางการบริหารจัดการ และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์วิธีการและหลักสูตรที่กำหนด ตัวชี้วัด : ร้อยละ xx ของผู้บริหารที่ผ่านการประเมินสมรรถนะทางการบริหาร	2556-2559	สพข.
2. ส่งเสริมให้เกิดความคล่องตัวและขยายบทบาทในการพัฒนาความสามารถทางการบริหารจัดการ	ร้อยละ xx ความสำเร็จของการพัฒนานักบริหารตามสายวิชาชีพ	2.1 ศึกษาการปรับปรุงโครงสร้างและบทบาท สพข. เพื่อรองรับภารกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล-กรุงเทพมหานคร ตัวชี้วัด : รายงานผลการศึกษาการปรับโครงสร้างฯ	2556-2557	สพข. และ สกก.
		2.2 เพิ่มศักยภาพทางการบริหารจัดการมหานคร เช่น - หลักสูตรผู้นำมหานคร (Urban Management) - เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตัวชี้วัด : ร้อยละ xx ของนักบริหารที่ผ่านการประเมินสมรรถนะทางการบริหาร	2556-2559	สพข.
		2.3 สนับสนุนให้หน่วยงานระดับสำนักดำเนินการพัฒนานักบริหารตามสายงานวิชาชีพ ตัวชี้วัด : ร้อยละ xx ความสำเร็จของหน่วยงานที่พัฒนานักบริหารตามสายงานวิชาชีพ	2556-2559	สพข. และทุกสำนัก
3. สร้างเครือข่ายการบริหารจัดการมหานคร	ร้อยละ xx ความสำเร็จของการร่วมเป็นเครือข่ายการบริหารจัดการมหานคร	3.1 ส่งนักบริหารไปเข้าร่วมประชุม /ดูงาน / สัมมนา กับองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ ตัวชี้วัด : จำนวน xx องค์กรภาครัฐและเอกชนที่นักบริหารเข้าร่วมประชุม/ดูงาน/สัมมนา	2556-2559	ทุกหน่วยงาน
		3.2 จัดให้มีการประชุม/ดูงาน/ สัมมนาเพื่อสร้างเครือข่ายองค์กร/ ทั้งในและต่างประเทศและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารมหานคร ตัวชี้วัด : จำนวน xx องค์กรภาครัฐและเอกชนที่ส่งนักบริหารเข้าร่วมประชุม/ดูงาน/สัมมนา	2556-2559	ทุกหน่วยงาน



ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะวิชาชีพ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

1. พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2554 เน้นให้หน่วยงานต้นสังกัดมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น แต่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรน้อยมาก
2. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐกำหนดให้บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาตามสายงานอย่างมีทิศทาง และเป็นไปตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)
3. กรุงเทพมหานครมีสายงานที่หลากหลาย การวางแผนการพัฒนาบุคลากรยังไม่ครอบคลุม สพข. ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมได้ทุกตำแหน่ง

เป้าหมายหลัก

พัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครให้สามารถปฏิบัติงานตามสมรรถนะวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพให้พร้อมรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2558

ตัวชี้วัด : กรุงเทพมหานครมีระบบการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะวิชาชีพ ครบทุกสายวิชาชีพในปี พ.ศ. 2559

กลยุทธ์หลัก

1. วางแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครตามสมรรถนะวิชาชีพ
ตัวชี้วัด : ร้อยละ xx ความสำเร็จของระบบการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครตามสมรรถนะวิชาชีพ
2. ขับเคลื่อนและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครตามเส้นทางการพัฒนาและฝึกอบรมตามสายวิชาชีพ (TRM) และติดตามผลการพัฒนาตามสมรรถนะวิชาชีพ
ตัวชี้วัด : ร้อยละ xx ความสำเร็จของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามสมรรถนะวิชาชีพ



แผนดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะวิชาชีพ

กลยุทธ์หลัก	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. วางแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครตามสมรรถนะวิชาชีพ	ร้อยละ xx ความสำเร็จของระบบการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครตามสมรรถนะวิชาชีพ	1.1 จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรตามสายวิชาชีพ ตัวชี้วัด : จำนวนคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรตามสายวิชาชีพ	2556 - 2559	สกก. สพข. และทุกสำนัก
		1.2 จัดทำแนวทางการพัฒนาเชื่อมโยงกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development) ตัวชี้วัด : มีหลักเกณฑ์การเชื่อมโยงการพัฒนา กับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development)	2558	สกก. และ สพข.
		1.3 จัดทำหลักสูตรกลางให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาตามสายวิชาชีพ และจัดทำกรอบหลักสูตรทักษะพื้นฐาน (ภาษา และ IT) ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตัวชี้วัด : จำนวนหลักสูตรกลาง xx หลักสูตร ที่นำไปใช้ในการพัฒนา	2556 - 2559	สพข. และทุกสำนัก
		1.4 จัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ตัวชี้วัด : จำนวน xx หลักสูตร ที่นำไปใช้ในการพัฒนา	2556 - 2558	สพข. และทุกสำนัก
		1.5 ติดตามผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานคร ตัวชี้วัด : รายงานผลการดำเนินการ	2557 - 2559	สพข. และทุกหน่วยงาน
2 ขับเคลื่อนและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครตามเส้นทาง การพัฒนาและฝึกอบรมตามสายวิชาชีพ (TRM) และติดตามผลการพัฒนาตามสมรรถนะวิชาชีพ	ร้อยละ xx ความสำเร็จของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามสมรรถนะวิชาชีพ	2.1 ให้ความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำเส้นทาง การพัฒนาและฝึกอบรมตามสายวิชาชีพ (TRM) และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) - ฝึกอบรม/พัฒนาข้าราชการสถาบันฯ ให้เป็นที่ปรึกษา - จัดทำเส้นทาง การพัฒนาและฝึกอบรมตามสายวิชาชีพ (TRM) และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตัวชี้วัด : - ร้อยละ xx ของผู้ผ่านการอบรมที่สามารถเป็นที่ปรึกษาให้แก่หน่วยงานได้ - ร้อยละ xx ของผู้ผ่านการอบรมสามารถจัดทำเส้นทาง การพัฒนาและพัฒนตามสายวิชาชีพ	2556 - 2559	สพข. และทุกสำนัก
		2.2 ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะกลุ่มวิชาชีพตามเส้นทาง การพัฒนาและฝึกอบรมตามสายวิชาชีพ (TRM) และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตัวชี้วัด : ร้อยละ xx ของผู้ผ่านการอบรมตามเส้นทาง การพัฒนาและฝึกอบรมตามสายวิชาชีพ	2557 - 2559	สพข. และทุกสำนัก



กลยุทธ์หลัก	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ
2 ขับเคลื่อนและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครตามเส้นทางพัฒนาและฝึกอบรมตามสายวิชาชีพ (TRM) และติดตามผลการพัฒนาตามสมรรถนะวิชาชีพ	ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามสมรรถนะวิชาชีพ	2.3 ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ/ขาดแคลน ตัวชี้วัด : ร้อยละ xx ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามสายวิชาชีพเฉพาะ/ขาดแคลน ผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนดในหลักสูตร	2557-2559	สพข. และทุกสำนัก
		2.4 การพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานคร เพื่อสร้างความพร้อมในอนาคต - การให้ทุนพัฒนาข้าราชการในระดับต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ - การทำความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาชั้นนำเพื่อให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครเข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษา อบรมในสาขาอาชีพที่ขาดแคลน ตัวชี้วัด : - ร้อยละ xx ของผู้ได้รับทุนสำเร็จในสาขาที่กำหนด	2556-2559	สพข. และทุกสำนัก
		2.5 ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางการพัฒนาและฝึกอบรมตามสายวิชาชีพ (TRM) ตัวชี้วัด : รายงานการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางการพัฒนาและฝึกอบรมตามสายวิชาชีพ (TRM)	2557-2559	สพข. และทุกสำนัก



ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

1. กรุงเทพมหานครยังไม่มีนโยบายและหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงที่ชัดเจน
2. ผู้ที่มีศักยภาพสูงขาดแรงจูงใจในการทำงานและไม่มีโอกาสแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่
3. องค์กรชั้นนำภาครัฐและเอกชนมีระบบสร้างความก้าวหน้าในอาชีพและเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพ

ในการทำงานที่ท้าทาย

4. ระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงต้องดำเนินการร่วมกันระหว่างหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายหลัก

พัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูงของกรุงเทพมหานคร

ตัวชี้วัด : ร้อยละ xx ความสำเร็จของการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

กลยุทธ์หลัก

1. สร้างกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง
ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง
2. ขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูง
ตัวชี้วัด : ร้อยละ xx ความสำเร็จของกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูงที่ผ่านการพัฒนา

นิยาม

“บุคลากรที่มีศักยภาพสูงของกรุงเทพมหานคร” : เป็นไปตามระบบบริหารข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ตามที่ สำนักงาน ก.ก. กำหนด



แผนดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

กลยุทธ์หลัก	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. สร้างกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	ระดับความสำเร็จของกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	1.1 สกก. ร่วมกับ สพข. และกกจ.กำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไข แนวทางการพัฒนา และวิธีการประเมินบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ตัวชี้วัด : มีหลักเกณฑ์ เงื่อนไข แนวทางการพัฒนา และวิธีการประเมินบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	2556 - 2559 (ภายหลัง สกก.กำหนดหลักเกณฑ์กำหนด)	สกก. สพข. และกกจ.สนป.
		1.2 กำหนดแนวทางสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรที่มีศักยภาพสูงมีความผูกพันกับองค์กร เช่น ระบบการมอบหมายงานให้ตรงกับศักยภาพ ระบบค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัด : ร้อยละ 80 ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีศักยภาพสูงต่อกระบวนการพัฒนา	2558-2559	สกก. สพข. และกกจ.สนป.
2. ขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	ร้อยละ xx ความสำเร็จของกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูงที่ผ่านการพัฒนา	2.1 จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ตัวชี้วัด : มีคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	2557-2558	สกก. สพข. และกกจ.สนป.
		2.2 คัดกรองและเตรียมกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้เข้าสู่กระบวนการพัฒนา ตัวชี้วัด : จำนวนกลุ่มผู้ที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่กระบวนการพัฒนา	2558-2559	สกก. สพข. และกกจ.สนป.
		2.3 ดำเนินการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ตัวชี้วัด : ร้อยละ xx ของกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูงที่ได้รับการพัฒนา	2558- 2559	สพข.
		2.4 ติดตามผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงของกรุงเทพมหานคร ตัวชี้วัด : รายงานผลการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงของกรุงเทพมหานคร	2557 - 2559	สพข. และทุกหน่วยงาน



ยุทธศาสตร์ที่ 7 : การพัฒนาคุณภาพชีวิต

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 มาตรา 40 และยุทธศาสตร์การบริหารราชการของกรุงเทพมหานคร ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาองค์กร เพื่อให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครมีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจ เพื่อร่วมพัฒนามหานครให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน

เป้าหมายหลัก

เพื่อให้บุคลากรของกรุงเทพมหานคร มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน

ตัวชี้วัด : ร้อยละ xx ของบุคลากร มีความพึงพอใจต่อการทำงานกับกรุงเทพมหานคร

กลยุทธ์หลัก

1. เสริมสร้างแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ตัวชี้วัด : ร้อยละ xx ของบุคลากรที่ได้รับการอบรมสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเองได้

2. พัฒนารูปแบบการทำงานและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ตัวชี้วัด : ร้อยละ xx ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการทำงานและสภาพแวดล้อม



แผนดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ 7: การพัฒนาคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์หลัก	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. เสริมสร้างแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ร้อยละ xx ของบุคลากรที่ได้รับการอบรมสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเองได้	1.1 จัดให้มีการส่งเสริมสุขภาพกาย – ใจเหมาะสมตามช่วงอายุ เช่น - สำรวจความต้องการของผู้เข้าร่วมโครงการ - จัดตั้งชมรม / กลุ่มส่งเสริมสุขภาพ - จัดกิจกรรมการให้รางวัลผู้ดูแลสุขภาพดีเยี่ยม - ตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างละเอียด - โครงการลรอบเอวข้าราชการ ตัวชี้วัด : จำนวนโครงการ/กิจกรรม	2556-2559	กกจ. สพส. สนพ. สนอ. และ ทุกหน่วยงาน
		1.2 จัดให้มีการฝึกอบรม/สัมมนาเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเอง ได้แก่ - โครงการบริหารจัดการการเงิน - โครงการบริหารจัดการเวลา - โครงการพัฒนาทักษะเพื่ออาชีพเสริม ตัวชี้วัด : - จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม/ สัมมนา - จำนวนโครงการอย่างน้อย 1 โครงการ/ปี	2556-2559	กกจ. สพส. และทุก หน่วยงาน
		1.3 จัดให้มีโครงการ/กิจกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน เช่น กิจกรรมพี่ดูแลน้อง การแข่งขันกีฬา ฯลฯ ตัวชี้วัด : จำนวนหน่วยงานที่มีกิจกรรม/ โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์	2556-2559	สพข. และ ทุกหน่วยงาน
2. พัฒนารูปแบบการทำงานและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	ร้อยละ xx ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการทำงานและสภาพแวดล้อม	2.1 ให้ความรู้และสร้างทัศนคติที่ดีในการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัด : จำนวนหน่วยงานที่ผ่านการประเมินด้านสภาพแวดล้อมที่ดี	2556-2559	สพข. กกจ. และทุก หน่วยงาน
		2.2 นำเสนอแผนการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน เช่น เวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น, โครงการ Work @ Home ตัวชี้วัด : จำนวนแผนการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่ผ่านการพิจารณา	2556-2557	สกก. กกจ. และทุก หน่วยงาน



แนวทางการประเมินผลสำเร็จ

1. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครประเมินและติดตามผลในภาพรวมของการดำเนินการพัฒนาให้เป็นไปตามแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ที่กำหนด

2. หน่วยงานและส่วนราชการประเมินผลและติดตามผลการดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาฯ ของหน่วยงานและรายงานผลการดำเนินการให้สถาบันฯ ทราบ

3. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครรายงานผลการดำเนินการพัฒนาในภาพรวมตามแผนฯ ให้ผู้บริหารกรุงเทพมหานครทราบ

4. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประเมินและติดตามผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาฯ ระยะ 2 ปี และ 4 ปี และรายงานให้ผู้บริหารกรุงเทพมหานครทราบ

