



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.ก. (กองบริหารทั่วไป โทร ๐ ๒๖๒๑ ๐๐๓๑ หรือโทร ๑๑๖๐ โทรสาร ๐ ๒๖๒๔ ๓๐๒๐)

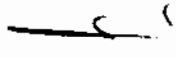
ที่ กท ๐๓๐๑/๒๓๖๗

วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

เรื่อง ส่งมติ ก.ก.ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๕

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

พร้อมหนังสือนี้ สำนักงาน ก.ก. ขอส่งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๕  
มาเพื่อโปรดทราบ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

  
(นายสมภักย์ สุขอนันต์)  
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.  
ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

ลับ

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๕

เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๕

ณ ห้องนพรัตน์ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

**ผู้มาประชุม**

- |  |                |
|--|----------------|
| ๑. ม.ร.ว.สุขุมพันธุ์ บริพัตร<br>(ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร)  | ประธาน ก.ก.    |
| ๒. นางมาลินี สุขเวชชวรกิจ<br>(รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร)  | รองประธาน ก.ก. |
| ๓. นายประดิษฐ์ สุคนธสวัสดิ์<br>(ผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย<br>ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงมหาดไทย) | กรรมการ ก.ก.   |
| ๔. ดร.ทศพร ศิริสัมพันธ์<br>(เลขาธิการ ก.พ.ร.)  | กรรมการ ก.ก.   |
| ๕. นางรัตนา ศรีเหรียญ<br>(เลขาธิการ ก.ค.ศ.)  | กรรมการ ก.ก.   |
| ๖. นายอภิชาติ จีระวุฒิ<br>(เลขาธิการ กกอ.)   | กรรมการ ก.ก.   |
| ๗. นางนินนาท ชลิตานนท์<br>(ปลัดกรุงเทพมหานคร)  | กรรมการ ก.ก.   |
| ๘. นายพีระพงษ์ สายเชื้อ<br>(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)                                     | กรรมการ ก.ก.   |
| ๙. นายอรรถพร สุวัจนเดชา<br>(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)                                     | กรรมการ ก.ก.   |
| ๑๐. นายเมธีธัช ปะเสระกัง<br>(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)                 | กรรมการ ก.ก.   |
| ๑๑. นางจิราพร ปทุมเทวภิบาล<br>(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)               | กรรมการ ก.ก.   |
| ๑๒. นางสุณี พนาสกุลการ<br>(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา)                          | กรรมการ ก.ก.   |

ลับ



~~ลับ~~

- ๒ -

๑๓. นายชนิด เกาะกลาง  
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร) กรรมการ ก.ก.
๑๔. ร้อยตำรวจตรีเกรียงศักดิ์ โลหะชาละ  
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) กรรมการ ก.ก.
๑๕. นายสีมา สีมานันท์  
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) กรรมการ ก.ก.
๑๖. นายสำราญ ถาวรยุศม์  
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) กรรมการ ก.ก.
๑๗. นายสมยศ มีเทศน์  
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) กรรมการ ก.ก.
๑๘. ศาสตราจารย์ดิน ปรัชญพฤทธิ์  
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) กรรมการ ก.ก.
๑๙. นายพรเทพ อัครวรกุลชัย  
(หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.) กรรมการและ  
เลขานุการ ก.ก.

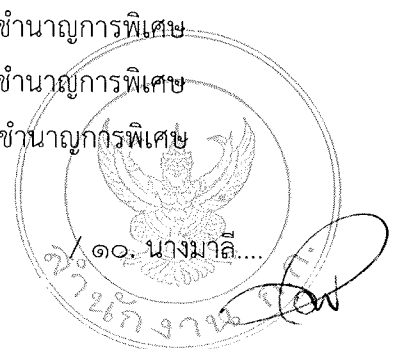
#### ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายนนทิกกร กาญจนะจิตรา กรรมการ ก.ก.  
(เลขาธิการ ก.พ.) (ติตราชการ)

#### ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาววิภาภรณ์ สรวงพนากุล ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๒. นายรักษา สุทิน ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
๓. นางสาวพรทิพย์ วัชรินทร์ติลลิก ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป
๔. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง
๕. นางกรรณิการ์ สังข์ประสิทธิ์ ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล
๖. นายพลเฉลิม ศรีมณี ผู้อำนวยการกองพิทักษ์ระบบคุณธรรม
๗. นางดนุช บุญธนทัต นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๘. นางสาวบุญศรี สมพ็รวิงศ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๙. นางศุภยา ต้นประคองสุข นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ

~~ลับ~~



~~ลับ~~

- ๓ -

- |                               |                               |
|-------------------------------|-------------------------------|
| ๑๐.นางมาลี คหัทธรา            | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๑.นายประจิม เปี่ยมเต็ม       | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๒.นางรสริน อารยนันท์         | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ      |
| ๑๓.นายพิศณุ อินทร์ชัย         | นิติกรชำนาญการ                |
| ๑๔.นางสาวอำพาพร รุ่งโรจน์สาคร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ      |
| ๑๕.นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล   | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ      |
| ๑๖.นางสาวปัทนีพร สุธีระ       | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ    |
| ๑๗.นางศุภกัศ ศรีสนั่น         | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ    |
| ๑๘.นายปิยะพงษ์ ปุณอุดม        | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ    |
| ๑๙.นางสาวอรรวรรณ เกียรติโพธา  | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ    |
| ๒๐.นายคมสันต์ มณีวรรณ         | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ    |

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

### ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

### ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง การรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและ  
บุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

มติ ก.ก. รับรอง

~~ลับ~~



## ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา เรื่องที่ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการหน่วยงานอื่น มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการหน่วยงานอื่น มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

สาระสำคัญของเรื่อง

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

๒. กรุงเทพมหานครได้นำเสนอขออนุมัติ ก.ก. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโอนพนักงาน ส่วนท้องถิ่นและข้าราชการอื่น ซึ่งเป็นผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือก 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.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. เพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการหน่วยงานอื่น มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

**ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.**

๑. เนื้อหาสาระสำคัญของหลักเกณฑ์และวิธีการยังไม่สมบูรณ์ ควรปรับปรุงวิธีการเขียน ให้เป็นขั้นตอนไม่ซ้ำซ้อน

๒. เสนอแนะให้เขียนบทนำของหลักเกณฑ์ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติของผู้โอน 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 เสร็จเรียบร้อยแล้ว

**ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.**

การพิจารณารับโอนข้าราชการหน่วยงานอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ควรดำเนินการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับประวัติการรับราชการ ความประพฤติ สภาวะทางอารมณ์ ตลอดจนการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผู้มีความพร้อม สำหรับการเป็นข้าราชการครูโดยระบุให้ชัดเจนในหัวข้อวิธีการรับโอนฯ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ให้ได้ข้อมูลดังกล่าวก่อนนำเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพิจารณาอนุมัติการรับโอน และให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร



**มติ ก.ก.** อนุมัติหลักเกณฑ์ วิธีการโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการหน่วยงานอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

**เรื่องที่ ๒ หลักเกณฑ์และวิธีการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
กรุงเทพมหานคร ไปรับราชการสังกัดหน่วยงานอื่นของรัฐ**

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโอนข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ไปรับราชการสังกัดหน่วยงานอื่นของรัฐ

**สาระสำคัญของเรื่อง**

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๑๔ (๓) บัญญัติว่า ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ หรือระเบียบ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติการตาม พระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่นที่พระราชบัญญัตินี้ให้นำมาใช้บังคับ กฎ ก.ก. เมื่อประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ ให้ อ.ก.ก. วิสามัญ เกี่ยวกับการศึกษาทำหน้าที่ในการกลั่นกรอง ให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องการออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร การกำหนดกรอบอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและอัตรา เงินเดือน เงินวิทยฐานะ

**ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.** เห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ไปรับราชการสังกัดหน่วยงานอื่นของรัฐ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

**ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.**

๑. วิธีการในข้อ ๒ ควรใช้คำว่าให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอโอนเป็นผู้ดำเนินการ จะเหมาะสมกว่าเนื่องจากเป็นเรื่องของวิธีการ

๒. ควรเพิ่มเติมกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ให้เสนอ ก.ก. พิจารณา

๓. ควรปรับปรุงคำร้องการโอนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการ

**อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา** ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๕ มีมติให้ ปรับปรุงและเพิ่มเติมตามข้อสังเกตของ อ.ก.ก. ฯ แล้ว นำเสนอ ก.ก. ต่อไป

สำนักงาน ก.ก. ได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการ และคำร้องการโอนตามข้อสังเกตของ อ.ก.ก. ฯ แล้ว



ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. ในระยะแรกนี้กรุงเทพมหานครจำเป็นต้องกำหนดหลักเกณฑ์ให้ผู้ขอโอนไปรับราชการ สังกัดหน่วยงานอื่นต้องเป็นข้าราชการครูฯ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับถึงวันขอโอน เนื่องจากต้องคำนึงถึงผลกระทบในการจัดการเรียนการสอน และการขาดอัตรากำลังครูในสถานศึกษาช่วงระยะเวลาการอบรมบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันหรือคัดเลือกได้ไปทดแทนด้วย

๒. ในระยะต่อไปกรุงเทพมหานครอาจจะต้องทำการศึกษาเกี่ยวกับอัตราและสาเหตุของการสูญเสีย เช่น ผู้ขอโอนเป็นกลุ่มแรกบรรจุ หรือกลุ่มที่อยู่กับองค์กรระยะหนึ่งแล้ว ซึ่งผลกระทบต่อการกระจายจะแตกต่างกัน ทำให้สามารถวางแผนแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างถูกต้องหรือจะดำเนินการพัฒนาอย่างไรให้องค์กรเป็นองค์กรที่บุคลากรรักและมีความผูกพัน เป็นต้น

มติ ก.ก. อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครไปรับราชการสังกัดหน่วยงานอื่นของรัฐ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง อื่น ๆ

ไม่มี





ลับ

- ๘ -

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. รายงานผลการดำเนินการแทน 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.วิสามันท์เกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๕ และครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๕ มีมติในเรื่องต่างๆ ดังนี้

ลับ



๒. อ.ก.ก.วิสามันท์เกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ มีมติ ดังนี้

๒.๑ การพิจารณานับระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อขอ ย้ายเปลี่ยนสายงานไปดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๒.๑.๑ นางสาวสุนิศา พวงประดับ ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ขพท. ๑๕) ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตพญาไท วุฒิศึกษานิเทศศาสตรบัณฑิต ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตพญาไท คณะกรรมการพิจารณาแล้ว เห็นว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติขณะ ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ๕ นักประชาสัมพันธ์ ๖ และนักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ เกี่ยวข้อง กับสายงานจัดการงานทั่วไป เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒.๑.๒ นายสุเทพ บัวกลับ ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ขสม.๒๕) ฝ่ายทะเบียน สำนักงานเขตสายไหม วุฒิศึกษาอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า ได้รับ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม ประเภทภาคีวิศวกร สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าแขนงไฟฟ้ากำลัง ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้าชำนาญการ กลุ่มงานสัญญาณไฟจราจร สำนักงานวิศวกรรมจราจร สำนักการจราจรและขนส่ง หรือในหน่วยงานอื่นของกรุงเทพมหานคร คณะกรรมการพิจารณาแล้ว เห็นว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติขณะดำรงตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า ๔ เกี่ยวข้องกับสายงานวิศวกรรมไฟฟ้า เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒.๒ อนุมัติปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๒.๒.๑ อนุมัติปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประเภททั่วไป โดยยุบรวมสายงาน ปฏิบัติงานสาธารณสุขกับสายงานเจ้าหน้าที่อนามัย เป็นสายงานปฏิบัติงานสาธารณสุข ตำแหน่งเจ้าพนักงาน สาธารณสุขระดับปฏิบัติงาน-อาวุโส โดยปรับปรุงแก้ไขมาตรฐานกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ดังนี้

๑) หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก เพิ่มลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการปฏิบัติการใน ระดับปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจน ครอบคลุม เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของกรุงเทพมหานคร

๒) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ปรับปรุงแก้ไขคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งในระดับปฏิบัติงานและชำนาญงาน เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่อนามัยปัจจุบัน สามารถดำรง ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขได้

๒.๒.๒. อนุมัติเป็นหลักการให้ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งเจ้าหน้าที่อนามัยเป็น ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล และ



ลับ

- ๑๐ -

ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข เพื่อการเลื่อน การย้าย การโอน และการบรรจุกลับ แทนกลุ่มตำแหน่งที่จัดไว้ตามบัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่งซึ่งมีลักษณะที่เกี่ยวข้องหรือที่เกื้อกูลกันและมีเงื่อนไขเพิ่มเติมตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๕

(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๒.๓ ปรับปรุงการกำหนดการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

๒.๓.๑ อนุมัติบัญชีตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสที่ ก.ก. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง จำนวน ๑๒ สายงาน ดังนี้

- ๑) เจ้าพนักงานสื่อสาร
- ๒) เจ้าพนักงานการเกษตร
- ๓) เจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด
- ๔) เจ้าพนักงานสาธารณสุข
- ๕) นายช่างศิลป์
- ๖) นายช่างไฟฟ้า
- ๗) นายช่างเครื่องกล
- ๘) นายช่างโยธา
- ๙) นายช่างสำรวจ
- ๑๐) พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑๑) คีตศิลป์
- ๑๒) ดุริยางคศิลป์

๒.๓.๒ ให้ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๓ สายงาน ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๕,๖๐๐ บาท ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เช่นเดิม เมื่อได้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษตามหลักเกณฑ์และวิธีการใดก็ตาม ดังนี้

- ๑) สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์
- ๒) สายงานกายภาพบำบัด
- ๓) สายงานทันตแพทย์
- ๔) สายงานเทคนิคการแพทย์
- ๕) สายงานนายสัตวแพทย์
- ๖) สายงานพยาบาลวิชาชีพ
- ๗) สายงานแพทย์
- ๘) สายงานเภสัชกรรม

ลับ



ลับ

- ๑๑ -

- ๙) สายงานรังสีการแพทย์
- ๑๐) สายงานวิศวกรรมเครื่องกล
- ๑๑) สายงานวิศวกรรมไฟฟ้า
- ๑๒) สายงานวิศวกรรมโยธา
- ๑๓) สายงานสถาปัตยกรรม

๓. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ มีมติ ดังนี้

- รับทราบรายงานผลการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ ที่ดำเนินการในระหว่างเดือนกันยายน ๒๕๕๕ รวมจำนวน ๘ ราย โดยเป็นผู้ผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๘ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๔. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๕ อนุมัติการกำหนดคุณสมบัติของลูกจ้างกรุงเทพมหานครและการหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรรลูกจ้างชั่วคราว ดังนี้

#### คุณสมบัติของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ผู้ที่เข้ารับราชการเป็นลูกจ้างกรุงเทพมหานครต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

#### ๑. คุณสมบัติทั่วไป

- ๑.๑ มีสัญชาติไทย
- ๑.๒ มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- ๑.๓ เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

#### ๒. ลักษณะต้องห้าม

๒.๑ เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรค ดังต่อไปนี้

- ๒.๑.๑ วัณโรคในระยะแพร่กระจายเชื้อ
- ๒.๑.๒ โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม
- ๒.๑.๓ โรคติดยาเสพติดให้โทษ
- ๒.๑.๔ โรคพิษสุราเรื้อรัง
- ๒.๑.๕ โรคติดต่อร้ายแรงหรือโรคเรื้อรังที่ปรากฏอาการเด่นชัดหรือรุนแรงและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามที่ ก.ก. กำหนด

๒.๒ เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน หรือถูกพักงานจากส่วนราชการรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ

ลับ



ลัษ

- ๑๒ -

๒.๓ เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก ให้ออก หรือเลิกจ้าง เพราะกระทำผิดวินัย จากส่วนราชการรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ

๒.๔ เป็นผู้เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทาง อาญาเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๒.๕ เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม

๒.๖ เป็นบุคคลล้มละลาย

๒.๗ เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงาน ของรัฐ

อนึ่ง ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๒.๓ - ๒.๗ ก.ก. อาจพิจารณาขอยกเว้นให้เข้ารับราชการได้ แต่หากเป็นกรณีมีลักษณะต้องห้ามตาม ข้อ ๒.๓ ผู้ยื่นต้องออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสามปี และต้องมีใช่เป็นกรณีออกจากงานหรือออกจาก ราชการเพราะทุจริตต่อหน้าที่ ทั้งนี้ การขอยกเว้นให้เป็นไปตามแนวทางที่ ก.ก. กำหนด

กรณีผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างกรุงเทพมหานครเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทาง การเมืองหรือเป็นกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรค การเมืองต้องลาออกจากการดำรงตำแหน่งหรือการประกอบอาชีพนั้น และการลาออกต้องมีผลก่อนวันสั่งจ้างและ แต่งตั้งเข้ารับราชการ หากมิได้ลาออกให้ถือว่าผู้นั้นมิเคยได้รับคัดเลือกเพื่อเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

#### **หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรรลูกจ้างชั่วคราว**

๑. การคัดเลือกบุคคลเป็นลูกจ้างชั่วคราว จะกระทำได้เมื่อมีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

๑.๑ หน่วยงานได้รับอนุมัติอัตราลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มเติม

๑.๒ หน่วยงานได้รับอนุมัติอัตราลูกจ้างชั่วคราวแทนอัตราลูกจ้างประจำที่ว่าง

๑.๓ หน่วยงานมีอัตราลูกจ้างชั่วคราวว่าง

๒. การรับสมัคร ให้หน่วยงานหรือส่วนราชการที่มีอัตราลูกจ้างชั่วคราวตามกรณีในข้อ ๑ ดำเนินการรับสมัครเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นลูกจ้างชั่วคราว โดยมีการเผยแพร่ประกาศรับสมัครก่อนวันรับ สมัครทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือส่วนราชการที่รับสมัครและปิดประกาศรับสมัครในที่เปิดเผยไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ และกำหนดระยะเวลาการรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ

๓. การประกาศรับสมัคร ให้มีรายละเอียด ดังนี้

๓.๑ ชื่อตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวที่รับสมัครและค่าจ้างที่จะได้รับ

๓.๒ จำนวนอัตราว่าง ณ วันประกาศรับสมัคร

๓.๓ ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่รับสมัคร

๓.๔ คุณสมบัติทั่วไป ลักษณะต้องห้าม และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้มีสิทธิสมัคร

๓.๕ กำหนดการและวิธีการรับสมัคร

๓.๖ หลักฐานและเอกสารที่ต้องนำมาในวันรับสมัคร

ลัษ



ลับ

๓.๗ หลักเกณฑ์หรือวิธีการคัดเลือก

๓.๘ เกณฑ์การตัดสิน

๓.๙ รายละเอียดอื่น ๆ (ถ้ามี)

๔. การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก ให้ประกาศในที่เปิดเผยเป็นการล่วงหน้า ก่อนวันคัดเลือกไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการ

๕. ให้หัวหน้าหน่วยงานหรือหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร แต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราว ดังนี้

๕.๑ คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวของหน่วยงาน (ยกเว้นส่วนราชการ ในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร) ประกอบด้วย

๕.๑.๑ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญประเภทอำนวยการหรือประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นประธานกรรมการ

๕.๑.๒ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ/ ชำนาญการ หรือประเภททั่วไประดับอาวุโส/ชำนาญงาน จำนวน ๓ - ๕ คน เป็นกรรมการ

๕.๑.๓ หัวหน้าส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการและ เลขานุการ

๕.๒ คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการในสังกัดสำนัก ปลัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

๕.๒.๑ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ เป็นประธานกรรมการ

๕.๒.๒ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ/ ชำนาญการหรือประเภททั่วไประดับอาวุโส/ชำนาญงาน จำนวน ๓ - ๕ คน เป็นกรรมการ

๕.๒.๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญประเภทวิชาการระดับชำนาญการ เป็น กรรมการและเลขานุการ

๖. การพิจารณาคัดเลือก ให้คณะกรรมการฯ คัดเลือกบุคคลผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมและเป็นไป ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่รับสมัคร สำหรับวิธีการคัดเลือกอาจใช้วิธีการสอบสัมภาษณ์ การสอบ ข้อเขียน การทดสอบการปฏิบัติงานหรือวิธีการอื่นที่ ก.ก. กำหนด เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ อาจแต่งตั้งกรรมการสัมภาษณ์ กรรมการออกข้อสอบ กรรมการ ทดสอบการปฏิบัติงาน หรือกรรมการอื่น หรือเจ้าหน้าที่ เพื่อดำเนินการได้ตามความจำเป็น

๗. ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๘. การขึ้นบัญชีผู้ผ่านคัดเลือก และการยกเลิกบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือก

๘.๑ เมื่อดำเนินการคัดเลือกเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้ประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือก โดยเรียงลำดับที่จากผู้ได้คะแนนรวมสูงสุดลงมา กรณีมีผู้ผ่านการคัดเลือกได้คะแนนเท่ากันให้ผู้ได้รับเลข ประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า

ลับ



๘.๒ บัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกให้ใช้ได้ไม่เกิน ๒ ปี นับแต่วันขึ้นบัญชี

๘.๓ ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชี หากผู้ผ่านการคัดเลือกมีกรณี ดังนี้

๘.๓.๑ ขอสละสิทธิจากการส่งจ้างและแต่งตั้งในตำแหน่งที่คัดเลือกได้

๘.๓.๒ ไม่มารายงานตัวเพื่อรับการส่งจ้างและแต่งตั้ง ภายในระยะเวลาที่หน่วยงาน

หรือส่วนราชการกำหนด

๘.๓.๓ มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกำหนดเวลาที่จะส่งจ้างและแต่งตั้งในตำแหน่งที่คัดเลือกได้

๙. กรณีที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ กรุงเทพมหานครอาจเสนอขออนุมัติ ก.ก. เพื่อดำเนินการที่แตกต่างไปจากหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

๕. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๕ มีมติ ดังนี้

**๕.๑ อนุมัติปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**

กรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยแก้ไขเพิ่มเติมข้อความในส่วนคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ข้อ ๒ จาก “มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู” เป็น “มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือใบอนุญาตปฏิบัติการสอน” (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

**๕.๒ รับทราบการประเมินผลงานเพื่อให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเลื่อนวิทยฐานะ**

ดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/วิทยฐานะ ที่ขอประเมิน	สายงาน	กลุ่มสาระ/สาขา	อนุมัติ (ราย)	ไม่อนุมัติ (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการ/ ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	บริหารสถานศึกษา		๕	๑	-	
๒	รองผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	บริหารสถานศึกษา		๑๓	๒	๑	
๓	รองผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	บริหารสถานศึกษา		๔	๑	๓	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ
			<b>รวม</b>	<b>๒๒</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	



~~ลับ~~

- ๑๕ -

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/วิทยฐานะ ที่ขอประเมิน	สายงาน	กลุ่มสาระ/สาขา	อนุมัติ (ราย)	ไม่อนุมัติ (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ	
๔	ครู/ครูชำนาญการพิเศษ	การสอน	การศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	-	๕	๑	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ	
			การศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	๖	๕	๓		
			สุขศึกษา พลศึกษา และกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด) บรรณารักษศาสตร์	-	๙	๑		
			ภาษาไทย	๑	-	-	๑	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ
			ภาษาไทย	๕	-	-	๑๗	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ
			วิทยาศาสตร์	๑	-	-	-	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ
			วิทยาศาสตร์	๒	-	-	-	
			<b>รวม</b>	<b>๑๕</b>	<b>๔๓</b>	<b>๒๓</b>		

มติ ก.ก.

รับทราบ

~~ลับ~~





เรื่องที่ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕

กรุงเทพมหานครขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ ของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

สาระสำคัญของเรื่อง

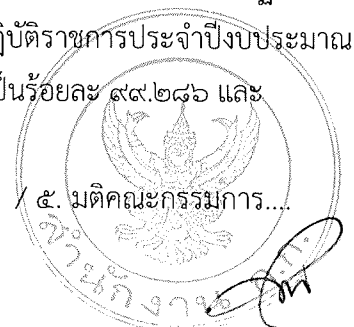
๑. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมินในฐานะทำการแทน  
ก.ก. ในการประเมินผลหน่วยงานได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๕  
ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ เพื่อทำหน้าที่ช่วย  
อ.ก.ก. ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในเบื้องต้นก่อนนำเสนอ อ.ก.ก.ฯ พิจารณา

๒. ประธานกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ได้ลงนามในประกาศคณะกรรมการ  
ประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๕ แต่งตั้งคณะทำงานตรวจติดตามความก้าวหน้า  
ผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ จำนวน ๕ คณะ ประกอบด้วย ผู้แทนจาก  
หน่วยงานและส่วนราชการที่รับผิดชอบตัวชี้วัด ได้แก่ สำนักงาน ก.ก. สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล  
สำนักงานตรวจสอบภายในและกองกลาง สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร โดยมีผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร  
เป็นหัวหน้าคณะ ทำหน้าที่ตรวจติดตามความก้าวหน้าผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ ของหน่วยงาน ใน  
สังกัดกรุงเทพมหานครและนำเสนอคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕  
พิจารณา

๓. คณะกรรมการประเมินผลฯ ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการตรวจติดตามความก้าวหน้าผลการ  
ปฏิบัติราชการฯ ว่า ให้คณะทำงานฯ เสนอรายงานผลการประเมินที่มีรายละเอียด ประกอบด้วยผลการ  
ประเมินเป็นคะแนน เหตุผลการให้คะแนนดังกล่าว แบบอย่างที่ดีที่หน่วยงานปฏิบัติได้ผล (Best Practice)  
และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขของหน่วยงานที่ถูกประเมิน

๔. คณะทำงานฯ ได้ออกตรวจติดตามความก้าวหน้าผลการปฏิบัติราชการ ณ หน่วยงาน/ส่วนราชการต่าง ๆ  
ระหว่างวันที่ ๑ - ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๕ สำหรับหน่วยงานอื่นที่รับผิดชอบตัวชี้วัด ได้แก่ คณะผู้ตรวจราชการ-  
กรุงเทพมหานคร สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร และสำนักการคลัง ได้ตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการ  
ทางระบบ MIS๒ หรือตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนด หรือจากการรายงานด้วยเอกสารโดยหน่วยงานและส่วนราชการ  
ในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติ  
ราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ จำนวน ๑๔ ตัวชี้วัดหลัก และมีผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ.๒๕๕๕ ด้วยคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๙๗.๕๙๖ โดยมีผลคะแนนสูงสุดคิดเป็นร้อยละ ๙๙.๒๘๖ และ  
ผลคะแนนต่ำสุดคิดเป็นร้อยละ ๙๓.๙๙๒ (เอกสารปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

ลับ



ลับ

- ๑๗ -

๕. มติคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ได้ให้ความเห็นชอบผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองโดยมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะดังนี้

๑. กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานที่ให้บริการประชาชน จึงควรกำหนดตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับภารกิจ มุ่งเน้นการบริการ เช่น ตัวชี้วัดเกี่ยวกับการจัดเก็บขยะมูลฝอย การจัดเก็บภาษี ฯลฯ ทั้งนี้ควรมีการปรับปรุงตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยกำหนดตัวชี้วัดของสำนักงานเขตแตกต่างจากหน่วยงานอื่น ในกรุงเทพมหานคร และสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล ต้องวิเคราะห์ว่าพื้นที่เขตแต่ละเขตมียุทธศาสตร์ใดบ้าง ควรมีตัวชี้วัดใด

๒. ให้หน่วยงานซึ่งมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานครประชุมร่วมกันเพื่อทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล โดยให้มีที่ปรึกษาซึ่งมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาให้คำแนะนำ และในการตรวจติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ควรให้บุคคลภายนอกมาร่วมตรวจประเมินอย่างเป็นระบบ เพื่อความโปร่งใส เป็นกลาง และผลักดันให้กรุงเทพมหานครบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ การกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายควรพิจารณาในเชิงผลผลิต ผลลัพธ์ในเชิงประจักษ์ ควบคู่กับการพิจารณาในเชิงกระบวนการ แม้อาจแตกต่างจากของสำนักงาน ก.พ.ร. บ้าง

๓. ให้เปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดในแต่ละมิติกับปีที่ผ่านมา เพื่อให้เห็นว่าตัวชี้วัดนั้น ๆ มีการพัฒนาขึ้นหรือไม่ เพราะการประเมินผลนั้น เน้นการปรับปรุงงาน

๔.ให้นำหลักการเทียบเคียง (Benchmarking) ผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน เช่น งานด้านการรักษาความสะอาดของสำนักงานเขต ก กับสำนักงานเขต ข และงานของกรุงเทพมหานครกับหน่วยงานอื่น เพื่อยกระดับมาตรฐานบริการ

๕. ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดทำแผนงานหรือการประเมินผล ไปพิจารณาปรับปรุงเพื่อลดงานกระดาษ และลดการใช้เวลาของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๖. ควรมีเงินเพิ่มพิเศษให้แก่ตำแหน่งสายงานอื่นที่ขาดแคลน เช่น ผู้สอบบัญชี เช่นเดียวกับตำแหน่งนิติกร

**ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.** พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานของกรุงเทพมหานครเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ เห็นควรนำเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน พิจารณาให้ความเห็นชอบ

**อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน** ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ มีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

๒. ให้สำนักงาน ก.ก. รับข้อสังเกตตามประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

ลับ



๑) กรุงเทพมหานครควรทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม คำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ และเตรียมปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติราชการฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการตรวจติดตามความก้าวหน้า ผลการปฏิบัติราชการร่วมกันพิจารณาทบทวนตัวชี้วัดที่รับผิดชอบในแต่ละตัวชี้วัดให้มีความเหมาะสมกับลักษณะ ของหน่วยงานซึ่งอาจมีตัวชี้วัดที่แตกต่างกันได้ โดยตัวชี้วัดจะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร สามารถวัดได้ง่าย มีความเที่ยงตรงมากขึ้น รวมไปถึงปรับตัวชี้วัดที่มีการวัดผลทับซ้อนกันให้เหลือมาตรฐานเดียว เช่น การวัดผลความพึงพอใจของผู้รับบริการ เป็นต้น และรายงานให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ พิจารณาก่อนนำเสนอ อ.ก.ก. ทั้งนี้ ให้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ มาเป็นที่ปรึกษาในการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ และพ.ศ. ๒๕๕๗

๒) กระบวนการการประเมินผลที่ผ่านมาเน้นการวัดที่ขั้นตอนหรือกระบวนการ ดังนั้น จึงควรปรับตัวชี้วัดให้สะท้อนผลสำเร็จ และผลลัพธ์ของงานให้มากขึ้น นอกจากนี้การกำหนดค่าคะแนนของตัวชี้วัด เพื่อให้เกิดความชัดเจนและวัดได้เที่ยงตรง ควรนำตัวชี้วัดมาพิจารณาเพื่อกำหนดว่าตัวชี้วัดใดควรกำหนดค่าคะแนน ลักษณะอิงกลุ่ม และตัวชี้วัดใดควรกำหนดค่าคะแนนลักษณะอิงเกณฑ์ ซึ่งจะส่งผลถึงค่าความเชื่อมั่น และค่าความ เที่ยงตรงของการประเมินผลที่จะบอกได้ถึงความแตกต่างของแต่ละหน่วยงาน และผลสำเร็จของงานในเชิงประจักษ์

๓) การประเมินต้องมีเกณฑ์มาตรฐานเพื่อให้การวัดสามารถเปรียบเทียบความ ต่างของแต่ละหน่วยงานได้ และนำผลลัพธ์ในแต่ละปีมาวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนา ตัวชี้วัดเพื่อให้เกิดผลในเชิงพัฒนางานของกรุงเทพมหานคร

๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการควรทำความเข้าใจชัดเจนระหว่างผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน เพื่อให้เกิดการยอมรับร่วมกัน และหน่วยงานที่รับผิดชอบการตรวจติดตาม ความก้าวหน้าผลการปฏิบัติราชการควรกำหนดแผนงานการตรวจร่วมกันเพื่อให้เกิดการทำงานในลักษณะ บูรณาการที่เป็นระบบ และแจ้งแผนงานรวมถึงเอกสารต่างๆ ที่ต้องการตรวจให้หน่วยงานทราบและเตรียม ความพร้อมที่จะรับการตรวจ ซึ่งจะเป็นการตรวจในลักษณะการมีส่วนร่วมและเป็นการตรวจเพื่อการพัฒนาใน เชิงบวก ทำให้หน่วยงานและองค์กรได้ประโยชน์ร่วมกัน

๕) การกำหนดตัวชี้วัดควรจัดทำให้เป็นมาตรฐาน โดยตรวจสอบว่าองค์การมี เป้าหมาย และยุทธศาสตร์อะไร และนำไปกำหนดตัวชี้วัดว่าควรกำหนดอย่างไรให้ตอบสนองเป้าหมายของ องค์กร โดยควรจัดกลุ่มว่าตัวชี้วัดใดเป็นตัวชี้วัดร่วม ตัวชี้วัดใดเป็นตัวชี้วัดที่ควรแยกส่วน เพื่อให้การกำหนด ตัวชี้วัดสอดคล้องกับภารกิจและบริบทของแต่ละหน่วยงานในขณะเดียวกันสามารถตอบสนองความต้องการ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ เห็นควรกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการให้เงินรางวัลที่คะแนน ๙๐ เนื่องจากทุก หน่วยงานมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้กับกรุงเทพมหานคร ซึ่งในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ กรุงเทพมหานครมี ภารกิจหลากหลายด้านที่ต้องรับผิดชอบ เช่น การป้องกันปัญหาน้ำท่วม การให้บริการประชาชนที่ยื่นคำร้อง ขอรับเงินเยียวยาน้ำท่วม เป็นต้น

มติ ก.ก. รับทราบ



เรื่องที่ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕  
ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครขอรายงานผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

**สาระสำคัญของเรื่อง**

๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้เห็นชอบคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร และให้กรุงเทพมหานครเป็นผู้ตรวจติดตามความก้าวหน้าผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

๒. คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๕ เห็นชอบให้คณะทำงานตรวจติดตามความก้าวหน้าผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ตรวจติดตามผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร เพื่อเสนอคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ พิจารณา ซึ่งจากการตรวจติดตามผลการปฏิบัติงานฯ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครมีผลคะแนนการประเมินการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ ๗๘.๗๗๕ ซึ่งสามารถจำแนกผลคะแนนตามมิติ ๔ มิติ ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ (ร้อยละ ๘๒)

มิติที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๒๒)

มิติที่ ๓ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๑๘)

มิติที่ ๔ ด้านการพัฒนางาน (ร้อยละ ๑๘)

(เอกสารแนบท้าย)

๓. มติคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ได้ให้ความเห็นชอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยมีข้อสังเกต ดังนี้

๓.๑ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครเป็นนิติบุคคล ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครต้องใช้เกณฑ์การประเมินฯ ที่แตกต่างจากกรุงเทพมหานคร

๓.๒ ให้มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครปรึกษานักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และสำนักงานรับรองมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานในปีงบประมาณต่อไป



ลับ

- ๒๐ -

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานครเป็นไปตามคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ เห็นควรนำเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาพัฒนาบุคลากรและการประเมิน เพื่อทราบ

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

๑. ผลการประเมินของมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครมีผลคะแนนแตกต่างจากหน่วยงานในสังกัด กรุงเทพมหานครมาก อาจเนื่องจากตัวชี้วัดในการประเมินไม่สอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย ทำให้ผลคะแนนไม่ตรงตามภารกิจจริงของมหาวิทยาลัย

๒. มาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานครเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐอยู่ในกำกับของกรุงเทพมหานคร มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยการกำกับดูแลของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครตามมาตรา ๕๓ และมาตรา ๒๑ (๑๐) สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ออกระเบียบและข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล และการบริหารการเงิน การพัสดุและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ดังนั้นมหาวิทยาลัยสามารถกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินได้โดยผ่านสภามหาวิทยาลัย และสามารถจัดสรรงบประมาณในการให้เงินรางวัลได้ด้วยตนเอง

๓. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครควรมีหลักเกณฑ์ฯ เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ โดยอาจหารือร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และสำนักงานรับรองมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เพื่อให้การประเมินผลสอดคล้องกับความต้องการและภารกิจของมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ มีมติรับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยที่ประชุมได้ให้ข้อสังเกต ดังนี้

๑. มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครควรดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานตนเอง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นต้นไป

๒. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครควรเป็นไปเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ โดยอาจมีการประเมินตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และสำนักงานรับรองมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

มติ ก.ก. รับทราบ

ลับ



## เรื่องที่ ๔ การปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของกองตรวจ และปฏิบัติการพื้นที่ ๑ - ๓ สำนักเทศกิจ

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานการการปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของกองตรวจและปฏิบัติการพื้นที่ ๑ - ๓  
สำนักเทศกิจ ดังนี้

๑. สำนักเทศกิจ ได้มีหนังสือ ที่ กท ๑๔๐๑/๒๕๒๒ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๕ และที่ กท ๑๔๐๑/๓๘๗๓  
ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๕ ขอปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักเทศกิจตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่  
๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ ในส่วนของการกำหนดพื้นที่เขตที่รับผิดชอบของกองตรวจและปฏิบัติการพื้นที่ ๑ - ๓ เพื่อให้  
สอดคล้องกับการแบ่งกลุ่มการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตตามคำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ ๒๔๖๐/๒๕๕๒ ลงวันที่  
๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๒ เนื่องจากการแบ่งกลุ่มเขตตามคำสั่งกรุงเทพมหานครดังกล่าวทำให้กองตรวจและ  
ปฏิบัติการพื้นที่ ๑ และ กองตรวจและปฏิบัติการพื้นที่ ๒ มีพื้นที่เขตที่รับผิดชอบคาบเกี่ยวกันในพื้นที่กลุ่มกรุงเทพ  
กลาง กลุ่มกรุงเทพใต้ และกลุ่มกรุงเทพเหนือ ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาในด้านการประสานงาน และการรายงานผล  
การปฏิบัติงานของสำนักเทศกิจที่ต้องรายงานเป็นกลุ่มเขตไปยังผู้บริหารของกรุงเทพมหานครที่เป็นผู้ควบคุม กำกับ  
ดูแล แต่ละกลุ่มเขต

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ อนุมัติปรับปรุงการกำหนดส่วนราชการและ  
กรอบอัตรากำลังของสำนักเทศกิจ โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของกองตรวจและปฏิบัติการพื้นที่ ๑ - ๓ ดังนี้

๒.๑ กองตรวจและปฏิบัติการพื้นที่ ๑ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจตรา สืบสวน จับกุม  
ดำเนินคดี และบังคับการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครและกฎหมายอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ  
กรุงเทพมหานคร รวมถึงการดำเนินการในส่วนที่เกินอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขต หรือกรณีที่จะเป็นภัยร้ายแรง  
ต่อกลุ่มคนส่วนใหญ่ หรือดำเนินการในส่วนที่ต่อเนื่องกับอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขต การกระทำผิดที่ต่อเนื่อง  
ระหว่างพื้นที่เขตหรือหลายพื้นที่เขต การตรวจสอบกำกับดูแล สนับสนุนการปฏิบัติงานและติดตามประเมินผล  
การบังคับการตามกฎหมายของฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขต การตรวจพื้นที่ร้องเรียน การรายงานประจำวัน  
การตรวจและทำรายงานตามโครงการเฉพาะกิจที่เกี่ยวกับงานด้านเทศกิจ การตรวจและบังคับคดีเกี่ยวกับอาคาร  
งานช่วยเหลือประชาชนในกรณีและโอกาสต่างๆ งานมวลชนสัมพันธ์ งานให้บริการเพื่อความปลอดภัยและความ  
เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง และสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายของผู้บริหาร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่  
เกี่ยวข้อง โดยรับผิดชอบพื้นที่กลุ่มรัตนโกสินทร์ (กท ๑) กลุ่มลุมพินี (กท ๒) และกลุ่มวิภาวดี (กท ๓)

๒.๒ กองตรวจและปฏิบัติการพื้นที่ ๒ มีหน้าที่รับผิดชอบเช่นเดียวกับกองตรวจและปฏิบัติการ -  
พื้นที่ ๑ โดยรับผิดชอบพื้นที่กลุ่มเจ้าพระยา (กท ๔) กลุ่มพระนครเหนือ (กท ๗) กลุ่มบูรพา (กท ๘) กลุ่มสุวินทวงศ์ (กท  
๙) และกลุ่มศรีนครินทร์ (กท ๑๐)

๒.๓ กองตรวจและปฏิบัติการพื้นที่ ๓ มีหน้าที่รับผิดชอบเช่นเดียวกับกองตรวจและปฏิบัติการ  
พื้นที่ ๑ โดยรับผิดชอบพื้นที่กลุ่มกรุงธนบุรี (กท ๕) กลุ่มตากลสิน (กท ๖) กลุ่มมหาสวัสดิ์ (กท ๑๑) และกลุ่ม  
สนามชัย (กท ๑๒)

๓. คำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ ๒๔๖๐/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๒ เรื่อง การแบ่งกลุ่มการ  
ปฏิบัติงานของสำนักงานเขต แบ่งกลุ่มการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตออกเป็น ๖ กลุ่มเขต ประกอบด้วย

๓.๑ กลุ่มกรุงเทพกลาง ประกอบด้วย สำนักงานเขตพระนคร สำนักงานเขตดุสิต สำนักงานเขต  
ป้อมปราบศัตรูพ่าย สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ สำนักงานเขตดินแดง สำนักงานเขตห้วยขวาง สำนักงานเขตพญาไท  
สำนักงานเขตราชเทวี สำนักงานเขตวังทองหลาง



**เรื่องที่ ๕ รายงานผลการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕**

สำนักงาน ก.ก.ขอรายงานผลการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕

**สาระสำคัญของเรื่อง**

๑. สำนักงาน ก.ก. ได้มีหนังสือที่ มท ๐๒๒๕.๔/๔๘๔ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๕ ส่งคู่มือการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างให้กรุงเทพมหานครใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่กำหนดในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๕ เห็นชอบให้กรุงเทพมหานครถือปฏิบัติตามแนวทางของคู่มือดังกล่าว โดยมอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. รับผิดชอบในการสำรวจและรวบรวมข้อมูลพร้อมจัดทำแบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อทราบ และรายงาน ก.ก. และ ก.ธ. ทราบดังนี้

ครั้งที่ ๑ สำรวจประมาณการรายรับและงบประมาณรายจ่าย

ครั้งที่ ๒ และครั้งที่ ๓ สำรวจรายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริงในห้วงเดือนตุลาคม-มีนาคม และห้วงเดือนเมษายน-กันยายน ของทุกปี ตามลำดับ

๓. สำนักงาน ก.ก. ได้รายงานผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ ให้ ก.ก. และ ก.ธ. ทราบแล้ว ดังนี้

๓.๑ กรุงเทพมหานครมีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๕๕

จำนวน ๕๕,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท (ห้าหมื่นห้าพันล้านบาทถ้วน) โดยเป็นประมาณการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและค่าจ้างฯ จำนวน ๒๐,๙๕๘,๘๗๘,๕๐๐ บาท (สองหมื่นเก้าร้อยห้าสิบล้านแปดแสนเจ็ดหมื่นแปดพันห้าร้อยบาทถ้วน) คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑๑ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๕๕

๓.๒ ห้วงเดือนตุลาคม ๒๕๕๔ - มีนาคม ๒๕๕๕ กรุงเทพมหานครมีรายได้ที่จัดเก็บได้จริงจำนวน ๒๕,๖๘๖,๕๓๓,๘๒๙.๙๗ บาท (สองหมื่นห้าพันหกร้อยแปดสิบล้านห้าแสนสามหมื่นสามพันแปดร้อยยี่สิบล้านเก้าร้อยเจ็ดสตางค์) มีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างฯ ที่เกิดขึ้นจริงจำนวน ๑๐,๖๕๒,๓๐๘,๒๕๗.๗๐ บาท (หนึ่งหมื่นหกร้อยห้าสิบล้านสามแสนแปดพันสองร้อยห้าสิบล้านเจ็ดสตางค์) คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๒๒ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๕๕



**ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.**

สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดทราบการรายงานฯ

๑. การสำรวจข้อมูลค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ ห้วงเดือนเมษายน - กันยายน ๒๕๕๕ ประกอบด้วย

๑.๑ รายได้ที่เกิดขึ้นจริง จำนวน ๓๓,๘๑๕,๖๓๖,๗๓๒.๖๓ บาท (สามหมื่นสามพันแปดร้อยสิบห้าล้านบาทสามหมื่นหกพันเจ็ดร้อยสามสิบสองบาทหกสิบบาทหกสิบบาทหกสตางค์)

๑.๒ รายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง จำนวน ๑๐,๑๖๕,๖๑๔,๒๒๖.๘๒ บาท (หนึ่งหมื่นหนึ่งร้อยหกสิบล้านหกแสนหนึ่งหมื่นสี่พันสองร้อยยี่สิบหกบาทแปดสิบบาทหกสตางค์) คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๒ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๕ และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ (ฉบับที่ ๑) รวมจำนวน ๗๐,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท (เจ็ดหมื่นล้านบาทถ้วน) (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๒. การสำรวจข้อมูลค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๒-๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ ห้วงเดือนตุลาคม ๒๕๕๔ - กันยายน ๒๕๕๕ ประกอบด้วย

๒.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ กรุงเทพมหานครมีรายได้ที่เกิดขึ้นจริง จำนวน ๕๙,๕๐๒,๑๗๐,๕๖๒.๕๔ บาท (ห้าหมื่นเก้าพันห้าร้อยสองล้านหนึ่งแสนเจ็ดหมื่นห้าร้อยหกสิบบาทห้าสิบบาทห้าสตางค์)

๒.๒ มีรายจ่ายที่เป็นค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่เกิดขึ้นจริง จำนวน ๒๐,๘๑๗,๙๒๒,๔๘๔.๕๒ (สองหมื่นแปดร้อยสิบเจ็ดล้านเก้าแสนสองหมื่นสองพันสี่ร้อยแปดสิบบาทห้าสิบบาทหกสตางค์) คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๗๔ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๕๕ และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ (ฉบับที่ ๑) รวมจำนวน ๗๐,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท (เจ็ดหมื่นล้านบาทถ้วน)

**อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน** ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ มีมติรับทราบและให้นำเรียน ก.ก.เพื่อทราบ

**มติ ก.ก.** รับทราบ





## เรื่องที่ ๖ รายงานผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. มาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. มาปรับใช้กับ กรุงเทพมหานคร เริ่มตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๓ ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๕๕ จำนวน ๒๓ ฉบับ

### สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ “มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม

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

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

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

๓.๑ พิจารณาหนังสือเวียนฯ เพื่อมอบหมายให้กองที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการศึกษาปรับปรุง หรือจัดทำหลักเกณฑ์ รวมทั้งนำขออนุมัติต่อ ก.ก. เพื่อนำหนังสือเวียนมาใช้กับกรุงเทพมหานครอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ



ลับ

- ๒๖ -

๓.๒ กำกับ ติดตาม การดำเนินการของกองที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับหนังสือเวียนฯ ให้เป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้

๓.๓ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. สำนักงาน ก.ก. ได้รายงาน ก.ก. ในการประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕ เพื่อทราบผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ที่ใช้บังคับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๑ - พ.ศ. ๒๕๕๔ จำนวน ๑๒๘ ฉบับ

๕. สำนักงาน ก.ก. ได้ติดตามความก้าวหน้าในการพิจารณาหนังสือเวียนฯ ที่อยู่ระหว่างดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๓ ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๕๕ จำนวน ๒๓ ฉบับ แล้วปรากฏผลดังนี้

๕.๑ หนังสือเวียนที่สามารถนำมาใช้กับกรุงเทพมหานครโดยอนุโลม จำนวน ๕ ฉบับ

๕.๒ หนังสือเวียนที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร จำนวน ๗ ฉบับ

๕.๓ หนังสือเวียนที่พิจารณาแล้วไม่เกี่ยวข้องหรือไม่นำมาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร

จำนวน ๑๑ ฉบับ

๖. ปลัดกรุงเทพมหานคร ได้ให้ความเห็นชอบตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ ๐๓๐๔/๗๕๕๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ให้สำนักงาน ก.ก. เวียนแจ้งรายละเอียดผลการศึกษาให้กับหน่วยงาน กรุงเทพมหานครทราบและถือปฏิบัติและรายงาน ก.ก. เพื่อทราบ

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

**มติ ก.ก.** รับทราบ



ลับ

## เรื่องที่ ๗ การปรับปรุงและแต่งตั้ง อ.ก.ก. เพิ่มเติมใน อ.ก.ก.วิสามัญคณะต่างๆ

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานเรื่องการปรับปรุงและแต่งตั้ง อ.ก.ก. เพิ่มเติมใน อ.ก.ก.วิสามัญคณะต่างๆ

### สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการแต่งตั้งอนุกรรมการวิสามัญ ดังนี้

มาตรา ๒๗ ก.ก. มีอำนาจแต่งตั้งอนุกรรมการวิสามัญ เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ก.วิสามัญ” เพื่อปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ ก.ก. มอบหมาย

จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญ รวมตลอดทั้งวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ก.

๒. กฎ ก.ก. ว่าด้วยจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้ง วิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของ อ.ก.ก.วิสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ บัญญัติไว้ดังนี้

ข้อ ๒ ก.ก. อาจแต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญเพื่อปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ ก.ก. มอบหมายได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม...

ข้อ ๓ อ.ก.ก.วิสามัญแต่ละคณะประกอบด้วย

(๑).....

(๒).....

ฯลฯ

ข้อ ๔ การแต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญ ให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาโดยความเห็นชอบของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

๓. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ ได้อนุมัติแต่งตั้งอนุกรรมการวิสามัญคณะต่างๆ จำนวน ๗ คณะ ดังนี้

๑) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน

๒) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา

๓) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ

๔) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ

๕) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๖) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน

๗) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

และเห็นชอบให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาร่วมกับประธาน อ.ก.ก. กรณีที่จะแต่งตั้ง อ.ก.ก.เพิ่มเติมในคณะใด โดยเมื่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเห็นชอบรายชื่อดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่าผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งจาก ก.ก. แล้ว

/ ๔. มติ ก.ก. ....

ลับ

- ๒๘ -

๔. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ รับทราบการแต่งตั้งอนุกรรมการ  
วิสามัญเพิ่มเติม ดังนี้

อ.ก.ก.วิสามัญ	การแต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญ เพิ่มเติม
๑) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับ การศึกษา	- อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพิ่ม ดร.สมศักดิ์ คงเที่ยง - อนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพิ่ม นายเมธีธวัช ปะเสระกัง
๒) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัย และการออกจากราชการ	- อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพิ่ม นายสมยศ มีเทศน์
๓) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับ กฎหมายและระเบียบ	- อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่ม นายประเจียด สุกวงค์ และ พล.ต.ต.กัมพล อรุณพลอด
๔) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับ บุคลากรกรุงเทพมหานคร	- อนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพิ่ม นางจิราพร ปทุมเทวาภิบาล
๕) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการ สรรหา พัฒนาบุคลากรและการ ประเมิน	- อนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพิ่ม นางสุณี พนาสกุลการ
๖) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร บุคคลของกรุงเทพมหานคร	- อนุกรรมการซึ่งเป็นกรรมการ ก.ก. เพิ่ม ร.ต.ต.เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ - อนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพิ่ม นายพีระพงษ์ สายเชื้อ และนางสุณี พนาสกุลการ

๕. อ.ก.ก.วิสามัญคณะต่างๆ ได้ดำเนินการตามภารกิจมาจนถึงปัจจุบัน แต่เนื่องจาก อ.ก.ก. ใน อ.ก.ก.วิสามัญ  
คณะต่างๆ บางท่านมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ลาออก และเกษียณอายุราชการ ซึ่งส่งผลให้ อ.ก.ก.บางคณะมีจำนวน  
ไม่ครบตามจำนวนที่กำหนดตามระเบียบ สรุปรายชื่อได้ดังนี้

ชื่อ-สกุล และตำแหน่ง	ได้รับแต่งตั้งเป็น อ.ก.ก. ใน อ.ก.ก.วิสามัญคณะต่างๆ	การเปลี่ยนแปลง
๑. นางนินนาท ชลิตานนท์ รองปลัดกรุงเทพมหานคร	อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา	ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ปลัดกรุงเทพมหานคร
๒. นางเพียงใจ วิศรุตรัตน รองปลัดกรุงเทพมหานคร	๑) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ๒) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ๓) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ๔) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	เกษียณอายุราชการ
๓. นายสมภพ ระงับทุกข์ รองปลัดกรุงเทพมหานคร	อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร	เกษียณอายุราชการ

ลับ



ชื่อ-สกุล และตำแหน่ง	ได้รับแต่งตั้งเป็น อ.ก.ก. ใน อ.ก.ก.วิสามัญคณะต่างๆ	การเปลี่ยนแปลง
๔. นายอมรทัต พิจิตรคดีพล ผู้ตรวจราชการกรุงเทพ- มหานคร	อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร	เกษียณอายุราชการ
๕. นายอาวุธ วรรณวงศ์ รองเลขาธิการ ก.พ.ร.	อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน	เกษียณอายุราชการ
๖. นางจงกลณี วีระณรงค์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๑) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ๒) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ๓) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ๔) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน	เกษียณอายุราชการ
๗. นายกฤษฎา สุขสงวน ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา	๑) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ๒) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ	ลาออกจากราชการ

**ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.**

เนื่องจากกฎ ก.ก. ว่าด้วยจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้ง วิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของ อ.ก.ก.วิสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๔ บัญญัติว่า การแต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาโดยความเห็นชอบของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ประกอบกับมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาร่วมกับประธาน อ.ก.ก. กรณีที่จะแต่งตั้ง อ.ก.ก.เพิ่มเติมในคณะใด โดยเมื่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเห็นชอบรายชื่อดังกล่าว ให้ถือว่าผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งจาก ก.ก. แล้ว ในการนี้ สำนักงาน ก.ก. ได้หารือกับประธาน อ.ก.ก.วิสามัญ แต่ละคณะเพื่อพิจารณาบุคคลหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่สมควรได้รับการเสนอชื่อเป็น อ.ก.ก. โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความสอดคล้อง และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของ อ.ก.ก. แต่ละคณะ และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ให้ความเห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอแล้ว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

**มติ ก.ก.**      รับทราบ



~~ลับ~~

- ๓๐ -

## เรื่องที่ ๘ กำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ด้วยมติคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ ให้กำหนดให้วันประชุม ก.ก. เป็นทุกวันพฤหัสบดี สัปดาห์ที่สามของเดือน เวลา ๑๐.๐๐ น. และหากเดือนใดไม่มีระเบียบวาระการประชุม ให้งดการประชุม ก.ก. ในเดือนนั้น

ดังนั้น การประชุม ก.ก. ครั้งต่อไป ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ กำหนดในวันพฤหัสบดีที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

มติ ก.ก.      รับทราบ



~~ลับ~~

ត័ប

- ៣១ - ត័ប - ៣៦ -

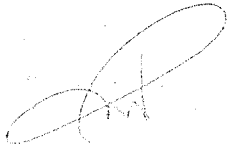
ត័ប

ลับ

- ๓๗ -

มติ ก.ก. รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๒๕ น.



(นายพรเทพ อัครวรกุลชัย)

หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

กรรมการและเลขานุการ ก.ก.

ผู้จัดรายงานการประชุม

ลับ



หลักเกณฑ์และวิธีการโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการหน่วยงานอื่น  
มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

.....

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๕๗ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น การโอนข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัตินี้ และไม่ใช่ข้าราชการการเมือง และการโอนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นของรัฐที่ ก.ก. กำหนด มาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตลอดจนจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด หรือตำแหน่งใด วิทยฐานะใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

ก.ก. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการหน่วยงานอื่น มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ไว้ดังต่อไปนี้

**หลักเกณฑ์**

**๑. คุณสมบัติของผู้ขอโอน**

- ๑.๑ ต้องไม่เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครหรือข้าราชการการเมือง
- ๑.๒ ต้องเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการหน่วยงานอื่นของรัฐที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
- ๑.๓ ต้องมีอายุไม่เกิน ๔๕ ปี และมีระยะเวลารับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำร้องการโอน ยกเว้นการโอนกรณีสอบแข่งขันหรือคัดเลือกได้
- ๑.๔ ต้องไม่อยู่ในระหว่างถูกดำเนินการทางวินัยหรือถูกลงโทษทางวินัย
- ๑.๕ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งต้นสังกัดยินยอมให้โอน และรับรองว่าผู้ขอโอนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความประพฤติปฏิบัติดี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ๑.๖ ผู้ขอโอนต้องไม่ใช่สิทธิ์การเบิกค่าเช่าบ้าน

**๒. การโอนกรณีต่าง ๆ**

๒.๑ การโอนกรณีใช้ตำแหน่งว่างรับโอน ต้องไม่มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครได้ยื่นขอย้ายไว้ในตำแหน่งนั้น และไม่ผูกพันกับการใช้ตำแหน่งในการสอบแข่งขันหรือคัดเลือก หรือมีผู้สอบแข่งขันหรือคัดเลือกได้ขึ้นบัญชีรอการบรรจุแต่งตั้งในสาขาวิชาเอกนั้น

๒.๒ การโอนกรณีสับเปลี่ยนตัวบุคคล ผู้ขอโอนในตำแหน่งครูต้องมีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีในสาขาวิชาเอกเดียวกัน



๒.๓ การโอนกรณีสอบแข่งขันหรือคัดเลือกได้ ต้องเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้มาสอบแข่งขันหรือคัดเลือก และยินยอมให้โอนจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งต้นสังกัดไว้แล้ว

๒.๔ การรับโอนทุกกรณี สถานศึกษาที่จะรับโอนต้องมีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่เกินเกณฑ์ตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ก. กำหนด

### ๓. การบรรจุแต่งตั้งและการให้ได้รับเงินเดือน

การรับโอนมาบรรจุและแต่งตั้ง ให้ได้รับวิทยฐานะเดิม และรับเงินเดือนไม่สูงกว่าอันดับและขั้นที่รับอยู่เดิม การโอนกรณีสอบแข่งขันหรือคัดเลือกได้ ให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งและคุณวุฒิที่สอบแข่งขันหรือคัดเลือกได้ หากผู้ใดได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตราเงินเดือนตามตำแหน่งและคุณวุฒิที่สอบแข่งขันหรือคัดเลือกได้ ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับและขั้นเดิม แต่ต้องไม่สูงกว่าอันดับและขั้นสูงสุดของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่สอบแข่งขันหรือคัดเลือกได้

### วิธีการ

๑. ให้หน่วยงานต้นสังกัดของผู้ขอโอนส่งคำร้องถึงสำนักการศึกษา หรือสำนักพัฒนาสังคมแล้วแต่กรณีพิจารณา หากไม่มีตำแหน่งว่างรับโอน หรือไม่ประสงค์รับโอน ให้แจ้งหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ขอโอนทราบ

๒. หากมีความประสงค์จะรับโอน ให้สำนักการศึกษา หรือสำนักพัฒนาสังคม พิจารณาประวัติการรับราชการ ความประพฤติ สภาวะทางอารมณ์ และการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แล้วแต่กรณีเสนอเรื่องให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พิจารณาอนุมัติการรับโอนและให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้ง

๓. เมื่อ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพิจารณารับโอน และเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตาม มาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ สั่งบรรจุและแต่งตั้ง พร้อมกับแจ้งหน่วยงานที่ขอโอนดำเนินการออกคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

๔. กรณีผู้อำนวยการเขตเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง เมื่อออกคำสั่งแล้วให้สำเนาคำสั่งส่งสำนักการศึกษาภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง และให้สำนักการศึกษาส่งสำเนาคำสั่งให้สำนักงาน ก.ก. ภายใน ๗ วัน

๕. กรณีผู้อำนวยการสำนักการศึกษา หรือสำนักพัฒนาสังคมเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง เมื่อออกคำสั่งแล้ว ให้สำเนาคำสั่งส่งสำนักงาน ก.ก. ภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

๖. กรณีปลัดกรุงเทพมหานครหรือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง เมื่อออกคำสั่งแล้วให้สำนักการศึกษา หรือสำนักพัฒนาสังคม สำเนาคำสั่งส่งสำนักงาน ก.ก. ภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ให้เสนอ ก.ก. พิจารณา



## หลักเกณฑ์และวิธีการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ไปรับราชการสังกัดหน่วยงานอื่นของรัฐ

เพื่อให้การโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครไปรับราชการสังกัด  
หน่วยงานอื่นของรัฐ ดำเนินการด้วยความเรียบร้อย เป็นผลดีแก่ราชการ อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๔ (๓)  
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

ก.ก. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
กรุงเทพมหานคร ไปรับราชการสังกัดหน่วยงานอื่นของรัฐ ไว้ดังต่อไปนี้

### หลักเกณฑ์

๑. ผู้ที่จะขอโอนไปรับราชการสังกัดหน่วยงานอื่นของรัฐ นอกสังกัดกรุงเทพมหานคร  
ต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับถึงวันขอโอน
๒. ผู้ที่จะขอโอนต้องไม่มีภาระผูกพันหรือหนี้สินกับกรุงเทพมหานคร
๓. ผู้ที่จะขอโอนต้องไม่อยู่ในระหว่างถูกดำเนินการทางวินัยหรืออยู่ระหว่างถูกลงโทษทางวินัย
๔. การพิจารณาให้โอนต้องคำนึงถึงผลกระทบในการจัดการเรียนการสอน และการขาด  
อัตรากำลังครูในสถานศึกษาช่วงระยะเวลาการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันหรือคัดเลือกได้ไปแทนด้วย

### วิธีการ

๑. ผู้ที่จะขอโอนต้องยื่นคำร้องตามแบบที่ ก.ก. กำหนดต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น
  ๒. ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอโอน ดำเนินการดังนี้
    - ๒.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงานเขต  
ให้ผู้อำนวยการเขตพิจารณายินยอมการโอนแล้วเสนอเรื่องให้สำนักการศึกษาพิจารณาดำเนินการ  
ส่งคำร้องการโอนไปหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรับโอนพิจารณา
    - ๒.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครสังกัดสำนักการศึกษา  
ให้ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาพิจารณายินยอมการโอน และดำเนินการส่งคำร้องการโอนไปยังหน่วยงานที่  
เกี่ยวข้องกับการรับโอนพิจารณา
    - ๒.๓ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครสังกัดสำนักพัฒนาสังคม  
ให้ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาสังคมพิจารณายินยอมการโอน และดำเนินการส่งคำร้องการโอนไปหน่วยงาน  
ที่เกี่ยวข้องกับการรับโอนพิจารณา
  ๓. เมื่อหน่วยงานอื่นของรัฐรับโอนแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามมาตรา ๕๓  
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔  
เป็นผู้ออกคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
  ๔. เมื่อออกคำสั่งให้โอนแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านสำนักการศึกษาให้สำนักงาน ก.ก.  
ภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง สำหรับสำนักพัฒนาสังคมให้ส่งสำเนาคำสั่งให้สำนักงาน ก.ก.  
โดยตรงภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง
- กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ให้เสนอ ก.ก. พิจารณา



## คำร้องการโอน

เขียนที่.....  
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรื่อง ขอนโอนไปรับราชการสังกัด.....

\*เรียน .....

๑. ข้าพเจ้า.....อายุ.....ปี.....เดือน  
วุฒิ.....วิชาเอก.....สัญชาติ.....  
เชื้อชาติ.....ศาสนา.....ภูมิลำเนาเดิมอยู่อำเภอ.....  
จังหวัด.....

เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่ง.....  
สังกัดสำนักงานเขต.....เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....  
รวมเวลารับราชการ.....ปี.....เดือน ปัจจุบันเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร  
ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....รับเงินเดือนอันดับ.....ขั้น.....บาท  
โรงเรียน.....สำนักงานเขต.....โทรศัพท์.....  
อยู่ระหว่างถูกดำเนินการทางวินัยหรืออยู่ระหว่างถูกลงโทษทางวินัยหรือไม่.....  
ที่อยู่ติดต่อได้สะดวก บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....  
ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัด.....โทรศัพท์.....

๒. ข้าพเจ้ามีความประสงค์ขอนโอนไปรับราชการตำแหน่ง.....  
วิทยฐานะ.....รับเงินเดือนอันดับ.....ขั้น.....บาท  
สังกัด.....

กรณี ( ) โอนไปอัตราว่าง  
( ) โอนสับเปลี่ยนตัวบุคคล

เนื่องจาก (ระบุเหตุผลผลการโอน).....

๓. ข้าพเจ้าไม่มีภาระผูกพันใด ๆ เกี่ยวกับหนี้สิน หรือการลาศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอก  
ประเทศกับส่วนราชการและหน่วยงานต้นสังกัดเดิม

๔. ข้าพเจ้าไม่ขอเบิกค่าเบี่ยงเลี้ยง ค่าพาหนะ หรือค่าเดินทางใด ๆ ทั้งสิ้น

\* ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น



๕. ข้าพเจ้าได้แนบเอกสารซึ่งได้รับรองสำเนาเรียบร้อยแล้ว ดังนี้
- ๕.๑ สำเนา ก.พ. ๗
  - ๕.๒ สำเนาคุณวุฒิการศึกษา
  - ๕.๓ สำเนาใบประกอบวิชาชีพครู
  - ๕.๔ สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนหรือสำเนาบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ
  - ๕.๕ สำเนาทะเบียนบ้าน
  - ๕.๖ อื่น ๆ (ระบุ).....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่ารายการตามคำร้องนี้เป็นความจริงทุกประการ

ขอแสดงความนับถือ

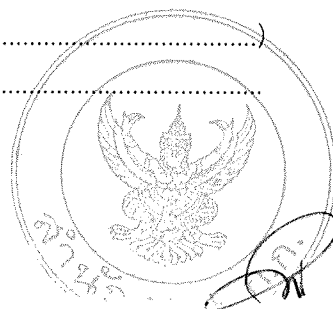
(ลงชื่อ).....  
(.....)  
ตำแหน่ง.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น พร้อมทั้งรับรองความประพฤติ ความรู้และความสามารถ  
ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ขอโอน.....  
.....  
.....

(ลงชื่อ).....  
(.....)  
ตำแหน่ง.....

ความเห็นและคำยินยอมการโอนของผู้อำนวยการเขต.....  
.....

(ลงชื่อ).....  
(.....)  
ตำแหน่ง.....



แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑ อ.ก.ก. อนุมัติ ๑๔ พ.ย. ๕๕ มติ ๘/๕๕

๔-๖-๐๐๙-๑

ตำแหน่งประเภท	ทั่วไป
ชื่อสายงาน	ปฏิบัติงานสาธารณสุข
ชื่อตำแหน่งในสายงาน	เจ้าพนักงานสาธารณสุข
ระดับตำแหน่ง	ปฏิบัติงาน

#### หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข ตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่างๆ ดังนี้

#### ๑. ด้านการปฏิบัติการ

(๑) ให้บริการในงานด้านการสาธารณสุข เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่มีมาตรฐาน และสุขภาวะที่ดี

(๒) ควบคุม ตรวจสอบ แนะนำการดำเนินงานที่มีผลกระทบต่อสาธารณสุข เช่น ตลาด สถานที่จำหน่ายอาหาร สถานที่เสิร์ฟอาหาร สถานบริการต่างๆ ฅาปนสถาน เป็นต้น รวมทั้งการส่งเสริม ควบคุม รักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามมาตรฐานและกฎหมายที่กำหนด

(๓) เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อจัดทำรายงาน และนำเสนอเจ้าหน้าที่ระดับสูงขึ้นไป

(๔) ดูแล บำรุงรักษา เวชภัณฑ์เครื่องมืออุปกรณ์ เพื่อให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและเป็นไปตามมาตรฐาน

#### ๒. ด้านการบริการ

(๑) ให้ความรู้ ประชาสัมพันธ์ ในงานด้านการสาธารณสุขเบื้องต้น แก่ประชาชน เพื่อใช้ในการดูแลสุขภาพตนเองได้อย่างเหมาะสม

(๒) ประสานงานกับบุคคลภายในหน่วยงานหรือส่วนราชการเดียวกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ



### คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. ได้รับประกาศนียบัตรหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ทางการอนามัย ทางผู้ช่วยพยาบาล ทางการสาธารณสุข หรือทางอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ซึ่งมีระยะเวลาการศึกษาไม่น้อยกว่า ๓ ปีต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น หรือไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า หรือทางใดทางหนึ่งหรือหลายทางดังกล่าวที่ กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือทางอื่นที่ ก.ก. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

๒. ได้รับประกาศนียบัตรหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ทางการสาธารณสุข ทางการพยาบาลและผดุงครรภ์ ทางโภชนาการ ทางเซลล์วิทยา ทางการแพทย์แผนไทย หรือทางพนักงานอนามัย ซึ่งมีระยะเวลาการศึกษาไม่น้อยกว่า ๒ ปี ต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๒ ปีต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ในสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ หรือทางใดทางหนึ่งหรือหลายทางดังกล่าว ที่ กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือทางอื่นที่ ก.ก. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

๓. ได้รับประกาศนียบัตรหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ทางการสาธารณสุข ทางการพยาบาล ทางโภชนาการ ทางพยาธิวิทยา หรือทางเซลล์วิทยา ซึ่งมีระยะเวลาการศึกษาไม่น้อยกว่า ๓ ปี ต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันทางสาธารณสุข ทางสาธารณสุขชุมชน ทางโภชนาการ ทางการแพทย์แผนไทย ทางเวชกิจฉุกเฉิน หรือทางสาขาวิชาสิ่งแวดล้อม หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๓ ปีต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ในสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ หรือสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ หรือสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งหรือหลายสาขาวิชาดังกล่าว หรือทางใดทางหนึ่งหรือหลายทางดังกล่าว ที่ กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือสาขาวิชาอื่นที่ ก.ก. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

๔. ได้รับประกาศนียบัตรหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.ก. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

### ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด
๒. มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด
๓. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด

ก.ก. กำหนดวันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕



ตำแหน่งประเภท	ทั่วไป
ชื่อสายงาน	ปฏิบัติงานสาธารณสุข
ชื่อตำแหน่งในสายงาน	เจ้าพนักงานสาธารณสุข
ระดับตำแหน่ง	ชำนาญงาน

#### หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานหรือเทียบเท่า ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา โดยต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานด้านการสาธารณสุข ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานด้านการสาธารณสุข ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่างๆ ดังนี้

#### ๑. ด้านการปฏิบัติการ

(๑) ให้บริการ ประยุกต์การปฏิบัติงาน วิธีการทำงาน ตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานด้านการสาธารณสุข เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

(๒) ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย จัดทำรายงานข้อมูลทางด้านการสาธารณสุข เพื่อให้เจ้าหน้าที่ระดับสูงขึ้นไปนำไปใช้ประกอบการวางแผน และการพัฒนาคุณภาพงานได้อย่างเหมาะสม

(๓) ควบคุม ตรวจสอบ ดูแล บำรุงรักษา เวชภัณฑ์ เครื่องมืออุปกรณ์ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐาน

#### ๒. ด้านการกำกับดูแล

(๑) กำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงานในระดับรองลงมา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

(๒) วางระบบและแผนการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ





แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑ อ.ก.ก. อนุมัติ ๑๔ พ.ย. ๕๕ มติ ๘/๕๕

### ๓. ด้านการบริการ

(๑) ให้ความรู้ แนะนำ ประชาสัมพันธ์ในงานด้านการสาธารณสุข แก่ประชาชน เพื่อใช้ในการดูแลสุขภาพตนเองได้อย่างเหมาะสม

(๒) ติดต่о ประสานงานกับหน่วยงานหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

### คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน และ

๒. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้วดังต่อไปนี้

๒.๑ ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

๒.๒ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๖ ปี กำหนดเวลา ๖ ปี ให้ลดเป็น ๕ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน ข้อ ๒ หรือ ข้อ ๔ ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตร ซึ่งมีระยะเวลาการศึกษาไม่น้อยกว่า ๒ ปี ต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๒ ปี ต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และให้ลดเป็น ๔ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขระดับปฏิบัติงาน ข้อ ๓ หรือข้อ ๔ ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตร ซึ่งมีระยะเวลาการศึกษาไม่น้อยกว่า ๓ ปี ต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรืออนุปริญญาหลักสูตร ๓ ปี ต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

๒.๓ ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ๒.๑ หรือ ๒.๒ แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ก.กำหนด

และ

๓. ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

### ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ ก.ก.กำหนด

๒. มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด

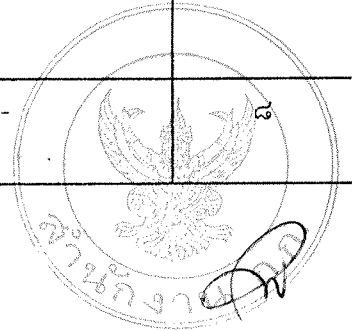
๓. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด

ก.ก. กำหนดวันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

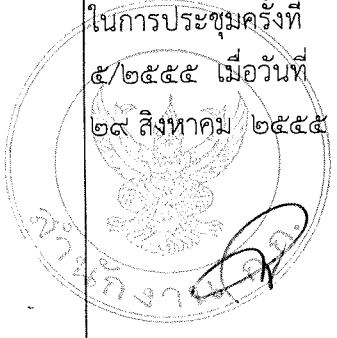



บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล  
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ  
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔  
ประจำเดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	จำนวนผู้ผ่านการประเมิน	จำนวนผู้ไม่ผ่านการประเมิน	จำนวนรวม
๑	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ	๑	-	๑
๒	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ	๓	-	๓
๓	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ	๒	-	๒
๔	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ	๑	-	๑
๕	วิศวกรเครื่องกลชำนาญการพิเศษ	๑	-	๑
	รวมทั้งสิ้น	๘	-	



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

	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง / หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	วันที่มีผลในการประเมิน	หมายเหตุ
๑	นายโสภณ คำนึ่งเนตร นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ สยศ.๔๖) หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงานประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักการศึกษา	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๕
๒	นางมาลิน รวิวัฒนวงศ์ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ขบบ.๗๗) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตบางบอน	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๕
๓	นางบุญลักษณ์ เมาะงาม นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ขบญ.๗๘) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตบางกอกใหญ่	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๕
๔	นางสาวแดงอ่อน แจ่มจรัส นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ขบน.๘๔) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตบางกอกน้อย	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๕ 

	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง / หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	วันที่มีผลในการประเมิน	หมายเหตุ
๕	นางสาวจรัสศรี รัตตะมาน นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กบพ.๗) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายช่างคอมพิวเตอร์ กองบริการระบบคอมพิวเตอร์ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๒๘ กันยายน ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๕
๖	นายอัฐจักร พงษ์สามารถ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กคพ.๓๐) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายฐานข้อมูล กองควบคุมระบบคอมพิวเตอร์ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๕
๗	นางสาวสุพิชชา จันทรประทีป เภสัชกรชำนาญการ (ด้านเภสัชกรรมคลินิก) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส.(๔)๔) กลุ่มงานบริการสุขภาพ ศูนย์บริการสาธารณสุข ๔ ดินแดง สำนักอนามัย	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ (ด้านเภสัชกรรมคลินิก) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๑๗ พฤษภาคม ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๕
๘	นายสอาด คงเนียร วิศวกรเครื่องกลชำนาญการ (ด้านควบคุมการสร้าง การผลิตและติดตั้ง) (ตำแหน่งเลขที่ กรก.๖๑) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายวิศวกรรม กองโรงงานช่างกล สำนักการคลัง	วิศวกรเครื่องกลชำนาญการพิเศษ (ด้านควบคุมการสร้าง การผลิตและติดตั้ง) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ 

มาตรฐานตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

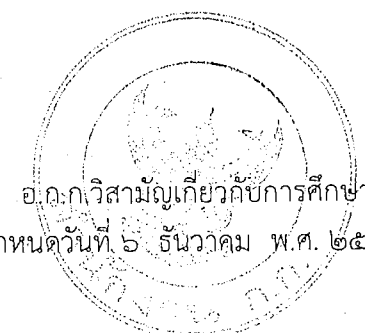
จัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน วัดและประเมินผลการเรียนรู้งานวิชาการของสถานศึกษา ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มงานอื่นที่เกี่ยวข้องและงานที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๑. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
๒. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย
๓. จัดอบรมสั่งสอน และจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีลักษณะที่พึงประสงค์
๔. วัดและประเมินผลผู้เรียนด้วยเทคนิคที่หลากหลายตามสภาพความเป็นจริง
๕. ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา
๖. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
๗. เข้าร่วมการอบรม ร่วมกิจกรรม และพัฒนาตนเอง เพื่อความพร้อมที่จะเป็นครูที่มีคุณภาพ
๘. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและงานที่ได้รับมอบหมาย
๙. ปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้ที่ดำรงตำแหน่ง

๑. มีวุฒิปริญญาทางการศึกษา หรือทางอื่นที่ ก.ก. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้
๒. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือใบอนุญาตปฏิบัติการสอน



อ.ก.ค.ศ. เกี่ยวกับการศึกษา  
กำหนดวันที่ ๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

สรุปผลการตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕  
ของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

๑. ผลคะแนนการประเมิน

ตารางที่ ๑ แสดงผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครในภาพรวม

คะแนน	คิดเป็นร้อยละ
คะแนนเฉลี่ย	๘๗.๕๘๖
คะแนนสูงสุด	๘๘.๒๘๖
คะแนนต่ำสุด	๘๓.๘๘๒

จากตารางข้างต้นปรากฏว่า หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ จำนวน ๑๔ ตัวชี้วัดหลัก และมีผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ด้วยคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๘๖ โดยมีผลคะแนนสูงสุดคิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๘๖ และผลคะแนนต่ำสุดคิดเป็นร้อยละ ๘๓.๘๘๒ เมื่อจำแนกเป็นรายตัวชี้วัด สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ ๒ แสดงผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครในมิติที่ ๑ (จำแนกตามตัวชี้วัด)

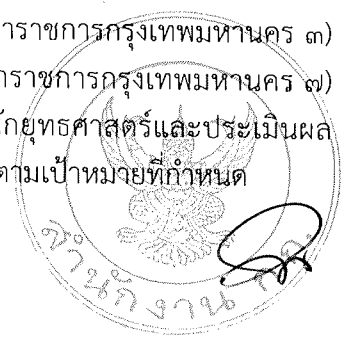
มิติ	ชื่อตัวชี้วัด	คะแนนที่ได้รับ			Best Practice จำนวนหน่วยงาน
		จำนวนหน่วยงาน	คะแนนสูงสุด	คะแนนต่ำสุด	
มิติที่ ๑ ด้าน ประสิทธิผล ตามพันธกิจ	ร้อยละความสำเร็จ ของแผนปฏิบัติ ราชการ ประจำปี (ร้อยละ ๔๒)	๑๐ หน่วยงาน/ส่วนราชการ ในสังกัดสำนักปลัด กทม.	๔๒		๑๐ หน่วยงาน
		๑ หน่วยงาน (สำนักงานระบายน้ำ)		๔๐.๑๑๙	

จากตารางข้างต้นปรากฏว่าในมิติที่ ๑ ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน (ร้อยละ ๔๒) ปรากฏว่า

หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่สามารถทำคะแนนได้เต็มมีจำนวน ๑๐ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

หน่วยงาน/ส่วนราชการที่ได้คะแนนต่ำสุด (ร้อยละ ๔๐.๑๑๙) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ คือ สำนักงานระบายน้ำ โดยจุดอ่อนของหน่วยงาน คือ ไม่มีส่วนราชการที่รับผิดชอบด้านแผนโดยตรง และผู้บริหารไม่ค่อยให้ความสำคัญในแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน

สำหรับหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในตัวชี้วัดนี้ ประกอบด้วย ๑) สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร ๒) สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ๓) กองกลาง ๔) สำนักงานตรวจสอบภายใน ๕) กองการเจ้าหน้าที่ ๖) สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ๗) สำนักงานกฎหมายและคดี ๘) กองการต่างประเทศ ๙) สำนักเทศกิจ และ ๑๐) สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล เนื่องจากสามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดครบทุกตัวชี้วัด



ตารางที่ ๓ แสดงผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครในมิติที่ ๒ (จำแนกตามตัวชี้วัด)

มิติ	ชื่อตัวชี้วัด	คะแนนที่ได้รับ			Best Practice จำนวนหน่วยงาน
		จำนวนหน่วยงาน	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	
มิติที่ ๒ ด้าน ประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติ ราชการ	๒.๑ ระดับความสำเร็จของการ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของ หน่วยงาน (ร้อยละ ๓)	๒๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการ ในสังกัดสำนักปลัด กทม.	๓		๔ หน่วยงาน
		๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการ (สำนักงานโยธา)		๒.๖๒๕	
	๒.๒ ร้อยละของความสำเร็จในการ ใช้จ่ายงบประมาณ ๒.๒.๑ ร้อยละของความสำเร็จการ ก่องหนผู้กพัน (ร้อยละ ๗)	๓๙ หน่วยงาน/ส่วนราชการ ในสังกัดสำนักปลัด กทม.	๗		-
		๑ หน่วยงาน (สำนักวัฒนธรรมฯ)		๖.๐๖๕	
	๒.๒.๒ ร้อยละของความสำเร็จของ การเบิกจ่ายงบประมาณ (ร้อยละ๗)	๖๖ หน่วยงาน/ส่วนราชการ ในสังกัดสำนักปลัด กทม.	๗		-
		๑ หน่วยงาน (สำนักป้องกันฯ)		๖.๑๔๗	
	๒.๓ ร้อยละของความสำเร็จในการ จัดท่างการเงิน ๒.๓.๑ ร้อยละของความสำเร็จใน การจัดท่างการเงินถูกต้อง (ร้อยละ ๒)	๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการ	๒		-
		๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการ	๒		
	๒.๔ ระดับความสำเร็จของการ จัดทำระบบการบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน (ร้อยละ ๔)	๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการ	๔		๑๒ หน่วยงาน
		๓ หน่วยงาน/ส่วนราชการ		๓.๘๐๐	

จากตารางข้างต้นปรากฏว่าในมิติที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย  
ตัวชี้วัดทั้งสิ้นจำนวน ๔ ตัวชี้วัดหลัก โดย

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (ร้อยละ ๓)  
ปรากฏว่า

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๒๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ  
ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้อย่างครบถ้วน



หน่วยงาน/ส่วนราชการ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (ร้อยละ ๒.๖๒๕) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการ คือ สำนักงานโยธา เนื่องจากไม่สามารถส่งคู่มือฉบับสมบูรณ์ได้ภายในเวลาที่กำหนด โดยจุดอ่อนของหน่วยงาน คือ บุคลากรส่วนใหญ่ของหน่วยงานไม่ให้ความสนใจต่อการดำเนินการตามตัวชี้วัด และขาดการประสานงานที่ดี

สำหรับหน่วยงาน/ส่วนราชการ ที่มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในตัวชี้วัดนี้ ประกอบด้วย ๑) กองการเจ้าหน้าที่ ๒) สำนักงานตรวจสอบภายใน ๓) คณะทำงานฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะสำนักงานเขต และ ๔) คณะทำงานฝ่ายรายได้ สำนักงานเขต เนื่องจากดำเนินการได้ตรงตามรูปแบบที่กำหนด ส่งตรงตามกำหนดเวลา สวยงาม และถูกแก้ไขน้อยที่สุด

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ร้อยละของความสำเร็จในการใช้จ่ายงบประมาณ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการก่องหน้ผูกพัน (ร้อยละ ๗) ปรากฏว่า

หน่วยงาน/ส่วนราชการ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๓๙ หน่วยงาน/ส่วนราชการ ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้ครบถ้วน

หน่วยงาน/ส่วนราชการ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (ร้อยละ ๖.๐๖๕) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการ คือ สำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว เนื่องจากการก่องหน้ผูกพันงบประมาณประจำปีและเงินกันเหลือไม่เกินไปตามเกณฑ์

สำหรับตัวชี้วัดนี้ไม่มีหน่วยงาน/ส่วนราชการ ที่มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Best Practice)

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม (ร้อยละ ๗) ปรากฏว่า

หน่วยงาน/ส่วนราชการ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็มมีจำนวน ๖๖ หน่วยงาน/ส่วนราชการ ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้ครบถ้วน

หน่วยงาน/ส่วนราชการ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (ร้อยละ ๖.๑๔๗) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการ คือ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เนื่องจากการก่องหน้ผูกพันไม่เกินไปตามเกณฑ์

สำหรับตัวชี้วัดนี้ไม่มีหน่วยงาน/ส่วนราชการ ที่มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Best Practice)

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละของความสำเร็จในการจัดท่างบการเงิน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓.๑ ร้อยละของความสำเร็จของการจัดท่างบการเงินถูกต้อง (ร้อยละ ๒) ปรากฏว่า

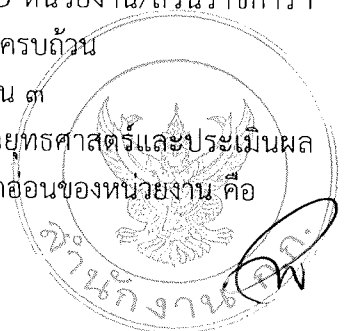
ทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการ สามารถทำคะแนนได้เต็ม สำหรับตัวชี้วัดนี้ไม่มีหน่วยงาน/ส่วนราชการ ที่มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Best Practice)

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓.๒ ร้อยละของความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี ๒๕๕๔ ถูกต้อง (ร้อยละ ๒) ปรากฏว่าทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการ สามารถทำคะแนนได้เต็ม สำหรับตัวชี้วัดนี้ไม่มีหน่วยงาน/ส่วนราชการ ที่มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Best Practice)

ตัวชี้วัดที่ ๒.๔ ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (ร้อยละ ๔) ปรากฏว่า

หน่วยงาน/ส่วนราชการ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๗๐ หน่วยงาน/ส่วนราชการ ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้ครบถ้วน

หน่วยงาน/ส่วนราชการ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (ร้อยละ ๓.๘๐๐) มีจำนวน ๓ หน่วยงาน/ส่วนราชการ คือ สำนักงานกฎหมายและคดี สำนักงานการศึกษา และสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล เนื่องจากแสดงเอกสารการนำแผนการบริหารความเสี่ยงไปปฏิบัติจริงไม่ครบถ้วน โดยจุดอ่อนของหน่วยงาน คือ





การประเมินความเสี่ยงไม่ครอบคลุมภารกิจหลัก บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจ และไม่มีการเร่งรัดการดำเนินการบริหารความเสี่ยงอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม

สำหรับหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในตัวชี้วัดนี้ ประกอบด้วย ๑) สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ๒) สำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว ๓) สำนักการระบายน้ำ ๔) สำนักงานเขตพญาไท ๕) สำนักงานเขตบางกะปิ ๖) สำนักงานเขตบางซื่อ ๗) สำนักงานเขตพระโขนง ๘) สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ ๙) สำนักงานเขตบางบอน ๑๐) สำนักงานเขตมีนบุรี ๑๑) สำนักงานเขตสาทร และ ๑๒) สำนักงานเขตธนบุรี เนื่องจากหน่วยงานดังกล่าวดำเนินการครบถ้วนตามขั้นตอนของการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ส่งทันเวลาที่กำหนด มีความผิดพลาดในการดำเนินการน้อย บุคลากรมีความตั้งใจในการดำเนินการจัดทำระบบบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน นำเอางานหลักของหน่วยงานมาจัดทำความเสี่ยง และมีจำนวนงานที่นำมาจัดทำความเสี่ยงมากกว่าหน่วยงานอื่นๆ

ตารางที่ ๔ แสดงผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครในมิติที่ ๓ จำแนกตามตัวชี้วัด

มิติ	ชื่อตัวชี้วัด	คะแนนที่ได้รับ			Best Practice จำนวนหน่วยงาน
		จำนวนหน่วยงาน	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	
มิติที่ ๓ ด้าน คุณภาพการ ปฏิบัติราชการ	๓.๑ ระดับความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ หน่วยงานหลัก (ร้อยละ ๕) หน่วยงานสนับสนุน (ร้อยละ ๓) และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ผสมผสานทั้ง ๒ ลักษณะ (ร้อยละ ๔)	สำนักงานเขตลาดพร้าว	๔.๒๓๑		-
		สำนักงานเขตคลองเตย		๓.๑๓๐	
	๓.๒ ระดับความความสำเร็จในการ แก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ ผู้รับบริการ หน่วยงานหลัก (ร้อยละ ๕) หน่วยงานสนับสนุน (ร้อยละ ๓) และหน่วยงานที่ ปฏิบัติงานผสมผสานทั้ง ๒ ลักษณะ (ร้อยละ ๔)	๕๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการ	เต็ม		-
		๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการ		๔.๕๒๖	
	๓.๓ ร้อยละของผลการปฏิบัติงาน ตามแผนกลยุทธ์การ สร้างราชการใสสะอาดของ กรุงเทพมหานคร (ร้อยละ ๔)	๗๒ หน่วยงาน/ส่วนราชการ	๔		-
		๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการ		๓.๖๖๗	
๓.๔ ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินโครงการให้บริการ ที่ดีที่สุด Best Service (ร้อยละ ๓)	๕๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการ	๓		๒ หน่วยงาน	
	๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการ		๑.๕๐๐		

จากตารางข้างต้นปรากฏว่าในมิติที่ ๓ ด้านคุณภาพการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วยตัวชี้วัด  
ทั้งสิ้นจำนวน ๔ ตัวชี้วัด โดย



ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (หน่วยงานหลัก ร้อยละ ๕ หน่วยงานสนับสนุน ร้อยละ ๓ และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานผสมผสานทั้ง ๒ ลักษณะ ร้อยละ ๔) ปรากฏว่า

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนความพึงพอใจได้สูงสุด คือ สำนักงานเขตลาดพร้าว มีคะแนนเท่ากับร้อยละ ๔.๒๓๑ (คะแนนดิบ ๔.๒๓๑)

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำที่สุด คือ สำนักงานเขตคลองเตย มีคะแนนเท่ากับร้อยละ ๓.๑๓๐ (คะแนนดิบ ๓.๑๓๐)

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ (หน่วยงานหลัก ร้อยละ ๖ หน่วยงานสนับสนุน ร้อยละ ๕ และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานผสมผสานทั้ง ๒ ลักษณะ ร้อยละ ๕) ปรากฏว่า

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๕๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะดำเนินการได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (ร้อยละ ๔.๕๒๖) (คะแนนดิบ ๔.๕๒๖) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ คือ กองงานผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร เนื่องจากดำเนินการไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่ ๑ : การรับเรื่อง พิจารณาจากจำนวนเรื่องร้องเรียนที่หน่วยงานตอบรับภายใน ๑ วันทำการนับถัดจากวันที่ศูนย์รับแจ้งทุกข์ฯ แจ้งดำเนินการเพื่อแก้ไขเรื่องร้องเรียน และรายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินการ/พิจารณาเข้า สู่ระบบฯ ภายใน ๓ วันทำการ ..... ฯลฯ....โดยจุดอ่อนของหน่วยงาน คือ เจ้าหน้าที่ไม่เข้าใจขั้นตอนการดำเนินการ

สำหรับตัวชี้วัดนี้ไม่มีหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Best Practice)

ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร (ร้อยละ ๔) ปรากฏว่า

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๗๒ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้อย่างครบถ้วน

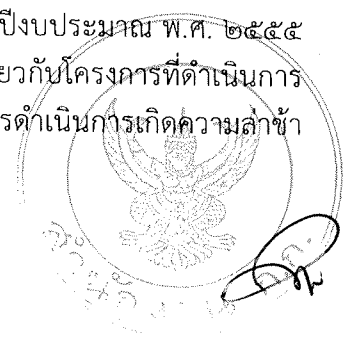
หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (ร้อยละ ๓.๖๖๗) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ คือ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจากดำเนินการไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

สำหรับตัวชี้วัดนี้ไม่มีหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Best Practice)

ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) (ร้อยละ ๓) ปรากฏว่า

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๕๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้อย่างครบถ้วน

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (ร้อยละ ๑.๙๐๐) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ คือ สำนักงานกฎหมายและคดี เพราะการรักษามาตรฐานการให้บริการที่ดีที่สุดประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔ ไม่บรรลุเป้าหมาย ๒ ตัวชี้วัด และการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ไม่บรรลุเป้าหมาย ๑ ตัวชี้วัด โดยจุดอ่อนของหน่วยงาน คือ ขาดการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการที่ดำเนินการ และการดำเนินการในงานบางอย่างต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นจึงทำให้การดำเนินการเกิดความล่าช้า ได้แก่ การปรับปรุงเว็บไซต์



สำหรับหน่วยงาน/ส่วนราชการ ที่มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในตัวชี้วัดนี้ ประกอบด้วย สำนักงานเขตพระนคร และสำนักอนามัย เนื่องจากโครงการให้บริการที่ดีที่สุดที่หน่วยงานนำเสนอ มีความน่าสนใจ (สำนักอนามัย “โครงการสำรวจและประเมินความเสี่ยงเพื่อกำหนดมาตรการการจัดการสารเคมี และวัตถุอันตรายในสถานประกอบการ” และสำนักงานเขตพระนคร “โครงการนำร่องการติดตั้งบ่อดักไขมันให้แก่ชุมชนที่พักอาศัยริมคลองบางลำพู และคลองปรีณายก”) และโครงการฯ สามารถผ่านการพิจารณาจาก คณะกรรมการพิจารณาโครงการการให้บริการที่ดีที่สุดของหน่วยงานได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง ยิ่งไปกว่านั้นหน่วยงานทั้งสองสามารถนำโครงการให้บริการที่ดีที่สุดไปปฏิบัติได้อย่างบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ตารางที่ ๕ แสดงผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครในมิติที่ ๔ จำแนกตามตัวชี้วัด

มิติ	ชื่อตัวชี้วัด	คะแนนที่ได้รับ			Best Practice จำนวน หน่วยงาน
		จำนวนหน่วยงาน	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	
มิติที่ ๔ ด้าน การพัฒนา องค์การ	๔.๑ ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินการตามระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับบุคคล (ร้อยละ ๒)	๖๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการ	๒		-
		๑ หน่วยงาน (สนช.ดอนเมือง)		๐.๒๗๕	
	๔.๒ ร้อยละความสำเร็จของการ ดำเนินการจัดการความรู้ใน หน่วยงาน หน่วยงานหลัก (ร้อยละ ๒) หน่วยงานสนับสนุน (ร้อยละ ๕) และหน่วยงานที่ ปฏิบัติงานผสมผสานทั้ง ๒ ลักษณะ (ร้อยละ ๔)	๑๒ หน่วยงาน/ส่วนราชการ	เต็ม		-
		๒ หน่วยงาน/ส่วนราชการ		๑.๓๓๓	
	๔.๓ การดำเนินการของเรื่อง ร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต ประพฤติมิชอบของหน่วยงาน (ร้อยละ ๔) ประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ ความมีประสิทธิภาพ ในการตรวจสอบหรือแก้ไขเรื่อง ร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต ประพฤติมิชอบของหน่วยงาน ส่วนที่ ๒ การพิจารณาจำนวน เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต ประพฤติมิชอบของหน่วยงาน	๖๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการ	๔		-
		๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการ		๓.๒๙๐	
๔.๔ ร้อยละของความสำเร็จของ การดำเนินการเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมแก่บุคลากรใน หน่วยงาน (ร้อยละ ๔)	๔๙ หน่วยงาน/ส่วนราชการ	๔		-	
	๒๘ หน่วยงาน/ส่วนราชการ		๓.๙๐๐		



มิติ	ชื่อตัวชี้วัด	คะแนนที่ได้รับ			Best Practice จำนวน หน่วยงาน
		จำนวนหน่วยงาน	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	
มิติที่ ๔ ด้าน การพัฒนา องค์การ	๔.๕ ร้อยละของความสำเร็จของผล การดำเนินการกิจกรรม ๕ ส (ร้อยละ ๓)	๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการ	๓		

จากตารางข้างต้นปรากฏว่าในมิติที่ ๔ ด้านการพัฒนาองค์การ ประกอบด้วยตัวชี้วัดทั้งสิ้น  
จำนวน ๕ ตัวชี้วัดหลัก โดย

ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบการประเมินผลการปฏิบัติ  
ราชการระดับบุคคล (ร้อยละ ๒) ปรากฏว่า

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๖๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ  
ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้อย่างครบถ้วนหน่วยงาน/ส่วน  
ราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (ร้อยละ ๐.๒๗๕) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ คือ สำนักงานเขตดอนเมือง  
เนื่องจากไม่มีการดำเนินการในชั้นตอนที่ ๑, ๒ และชั้นตอนที่ ๓ ในส่วนการประชุมคณะทำงานฯ และมีการจัดทำ  
แบบฟอร์มการประเมินภายหลังระยะเวลาที่กำหนดในหลักเกณฑ์ฯ ล่าช้ามาก (ภายหลังการออกตรวจติดตาม  
ความก้าวหน้าฯ ครั้งที่ ๑ รอบครึ่งปีงบประมาณในช่วงเดือนพฤษภาคม) โดยจุดอ่อนของหน่วยงาน คือ เจ้าหน้าที่  
ผู้รับผิดชอบไม่ใช่เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานด้านนี้โดยตรง นอกจากนั้นสำนักงานเขตประสบปัญหาอุทกภัยน้ำท่วมไม่  
สามารถปฏิบัติงาน ณ สำนักงานเขตได้ แต่เมื่อเปรียบเทียบกับสำนักงานเขตอื่นๆ อีก ๓๕ สำนักงานเขตที่ประสบปัญหา  
อุทกภัยน้ำท่วมเช่นกัน ปรากฏว่าสำนักงานเขตเหล่านี้มีคะแนนเฉลี่ยในตัวชี้วัดนี้เท่ากับร้อยละ ๑.๙๒๕ โดยสามารถ  
ทำคะแนนได้เต็ม (ร้อยละ ๓) จำนวน ๒๗ หน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ ๑.๙๐๐ จำนวน ๕ หน่วยงาน ร้อยละ ๑.๘๙๑  
ร้อยละ ๑.๕๐๐ และร้อยละ ๐.๕๐๐ จำนวนอย่างละ ๑ หน่วยงาน ซึ่งเหตุผลของการถูกหักคะแนนเกิดจากการลง  
รายละเอียดในแบบประเมินไม่ครบถ้วน และส่งแบบฟอร์มการประเมินฯ ล่าช้า

สำหรับตัวชี้วัดนี้ไม่มีหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Best Practice)

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการจัดการความรู้ในหน่วยงาน  
(หน่วยงานหลัก ร้อยละ ๒ หน่วยงานสนับสนุน ร้อยละ ๕ และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานผสมผสานทั้ง ๒ ลักษณะ  
ร้อยละ ๔) ปรากฏว่า

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๑๒ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ  
ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ  
ที่ได้คะแนนต่ำสุด (ร้อยละ ๑.๓๓๓) มีจำนวน ๒ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ คือ สำนักงานเขตคลองสามวาและ  
สำนักงานเขตบางกอกน้อย เนื่องจากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดผลลัพธ์ของชุมชนนักปฏิบัติของหน่วยงาน  
ที่กำหนดไว้ โดยจุดอ่อนของหน่วยงาน คือ เข้าใจความหมายของวิธีการคำนวณตามตัวชี้วัดผิดพลาดและบาง  
สำนักงานเขตประสบปัญหาน้ำท่วม ตัวชี้วัดบางตัวจึงไม่สามารถควบคุมได้

สำหรับตัวชี้วัดนี้ไม่มีหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Best Practice)



ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การดำเนินการของเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบ  
ของหน่วยงาน (ร้อยละ ๔) ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ความมีประสิทธิภาพในการตรวจสอบหรือแก้ไขเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติ  
มิชอบของหน่วยงาน

ส่วนที่ ๒) การพิจารณาจำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงาน

ปรากฏว่าหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๖๗ หน่วยงาน/  
ส่วนราชการฯ ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้ครบถ้วน

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่ได้คะแนนต่ำสุด (ร้อยละ ๓.๒๕๐) มีจำนวน ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ  
คือ สำนักงานจราจรและขนส่ง เนื่องจากจำนวนเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีมากส่งผลให้กำกับดูแลไม่ทั่วถึง

สำหรับตัวชี้วัดนี้ไม่มีหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Best Practice)

ตัวชี้วัดที่ ๔.๔ ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการสร้างเสริมคุณธรรม  
และจริยธรรมแก่บุคลากรในหน่วยงาน (ร้อยละ ๔) ปรากฏว่า

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่สามารถทำคะแนนได้เต็ม มีจำนวน ๔๔ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ  
ซึ่งสาเหตุที่ได้คะแนนเต็ม เพราะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัดนี้ได้ครบถ้วน

หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ อีกจำนวน ๒๘ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ได้คะแนนเท่ากับ  
ร้อยละ ๓.๕๐๐ เนื่องจากจัดทำเอกสารประกอบการประเมินไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์

สำหรับตัวชี้วัดนี้ไม่มีหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Best Practice)

ตัวชี้วัดที่ ๔.๕ ร้อยละของความสำเร็จของผลการดำเนินการกิจกรรม ๕ ส (ร้อยละ ๓)  
ปรากฏว่าทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ สามารถทำคะแนนได้เต็ม เพราะทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ สามารถ  
ดำเนินการได้ตามหลักเกณฑ์ฯ กำหนด (ดำเนินการตามเป้าหมายได้ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป) โดยหน่วยงาน/ส่วนราชการ  
ฯ ที่สามารถทำคะแนนได้สูงสุด คือ สำนักงานเขตหลักสี่ (ร้อยละ ๙๙.๑๐๕)

สำหรับผลคะแนนจำแนกตามหน่วยงานปรากฏตามเอกสารหมายเลข ๒

ตารางที่ ๖ สรุปจุดอ่อน จุดแข็งของหน่วยงานในภาพรวมที่ส่งผลให้การปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ  
บรรลุผลสำเร็จ หรือไม่บรรลุผลสำเร็จ และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

จุดอ่อน	จุดแข็ง	ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา
๑) การบริหารจัดการภายใน หน่วยงานไม่ดี ไม่มีการแบ่งงานกัน	๑) ผู้บริหารของหน่วยงานให้ ความสำคัญต่อการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน	- ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การประเมินผลฯ ทำให้เจ้าหน้าที่ทุก คนในหน่วยงานเห็นความสำคัญและ ร่วมมือการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ ให้ได้
๒) บุคลากรส่วนใหญ่ของหน่วยงาน ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับ หน่วยงาน ส่งผลให้ไม่เกิดการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงาน และขาด ทิศทางเพื่อความสำเร็จขององค์กร ร่วมกัน	๒) เจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงานให้ ความสำคัญ และร่วมมือกันในการ ปฏิบัติงานตามคำรับรองฯ	- ควรมีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน และไม่ควรให้มีผู้รับผิดชอบเพียงคน เดียว ควรร่วมมือกันปฏิบัติงาน



ตารางที่ ๖ (ต่อ)

จุดอ่อน	จุดแข็ง	ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา
๓) ขาดการประสานงานกับหน่วยงานผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดในการประเมินผลต่างๆ	๓) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบมีความใส่ใจ สนใจ และให้ความสำคัญประสานงานและสอบถามข้อสงสัยกับหน่วยงานผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดอยู่เสมอ	- เมื่อปัญหาหรือข้อสงสัยใดๆ ควรสอบถามหน่วยงานผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดทันที
๔) เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่มีประสบการณ์ในการดำเนินการตามตัวชี้วัดนั้นๆ	๔) มีความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมินผลฯ เป็นอย่างดี	ควรสอบถามหน่วยงานผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด หรือสอบถามผู้ปฏิบัติในหน่วยงานอื่นๆ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญต่อไป
๕) ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมินผลฯ ในตัวชี้วัดต่างๆ และไม่ใส่ใจที่จะศึกษาหรือสอบถามหน่วยงานผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดให้เข้าใจเพิ่มมากขึ้น	๕) การจัดทำ/จัดเก็บเอกสารประกอบการประเมินมีความเรียบร้อย เป็นระเบียบ ครบถ้วน และตรงประเด็นตามที่ต้องการประเมิน	ควรศึกษาหลักเกณฑ์ให้เข้าใจเมื่อสงสัยสิ่งใดให้สอบถามหน่วยงานผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ซึ่งจะมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบให้คำปรึกษาเป็นรายหน่วยงานอยู่แล้ว
๖) มีปัจจัยภายนอกที่ควบคุมไม่ได้เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาการประเมินผล เช่น ปัญหาน้ำท่วม	๖) สามารถดำเนินการตามกำหนดการได้ภายในเวลาหรือก่อนกำหนดเวลา ส่งผลให้มีโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆ ได้ทันเวลา	ควรเตรียมแผนบริหารความเสี่ยงไว้ล่วงหน้า หรือเมื่อไม่สามารถควบคุมได้จริงๆ ควรนำปัญหาแจ้งหน่วยงานผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดทันที เพื่อจะได้แก้ไขปัญหาร่วมกัน
-	๗) มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทุกคนรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน	-

๒. ปัญหาและอุปสรรค

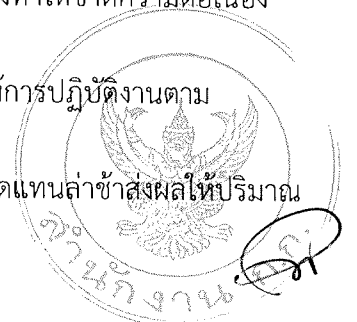
จากการตรวจติดตามผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ พบว่ามีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

๒.๑ หลายหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ไม่สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะประสบปัญหาอุทกภัยน้ำท่วมเมื่อปลายปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔

๒.๒ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน/ส่วนราชการบางคนขาดความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลในแต่ละตัวชี้วัด หรือมีการปรับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบบ่อยครั้งทำให้ขาดความต่อเนื่องส่งผลทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัวและไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

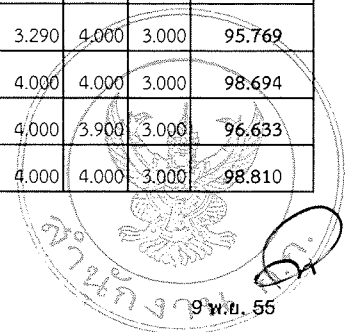
๒.๓ เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการมีภารกิจมากทั้งงานประจำและงานนโยบาย ทำให้การปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการทำได้ไม่เต็มที่

๒.๔ หลายหน่วยงาน/ส่วนราชการ มีตำแหน่งว่างจำนวนมากและได้รับการทดแทนล่าช้าส่งผลให้ปริมาณงานไม่สอดคล้องกับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน

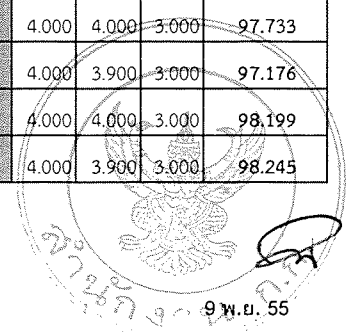


## ผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ลำดับ	หน่วยงาน	ตัวชี้วัดที่.../ น้ำหนักคะแนน (ร้อยละ)																				รวม		
		มิติที่ 1	2.1	2.2.1	2.2.2	2.3.1	2.3.2	2.4	3.1			3.2			3.3	3.4	4.1	4.2			4.3		4.4	4.5
									L	S	L&S	L	S	L&S				L	S	L&S				
		42.000	3.000	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000	5.000	3.000	4.000	6.000	5.000	5.000	4.000	3.000	2.000	2.000	5.000	4.000	4.000		4.000	4.000
1	สำนักงานเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร	42.000	3.000	6.252	7.000	2.000	2.000	4.000		2.337			5.000		4.000	2.500	2.000		5.000		4.000	3.900	3.000	97.989
2	สำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	42.000	3.000	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000		2.286			5.000		4.000	3.000	2.000		5.000		4.000	4.000	3.000	99.286
3	สำนักงาน ก.ก.	41.983	3.000	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000		2.175			5.000		4.000	3.000	2.000		5.000		4.000	4.000	3.000	99.158
4	กองกลาง	42.000	3.000	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000		2.256			5.000		4.000	3.000	2.000		5.000		4.000	4.000	3.000	99.256
5	สำนักงานปกครองและทะเบียน	41.496	3.000	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000			3.144		5.000		4.000	2.500	2.000			4.000	4.000	4.000	3.000	98.140
6	สำนักงานตรวจสองภายใน	42.000	3.000	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000		2.239			5.000		4.000	3.000	2.000		5.000		4.000	4.000	3.000	99.239
7	กองการเจ้าหน้าที่	42.000	3.000	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000		2.197			5.000		3.667	3.000	2.000		5.000		4.000	4.000	3.000	98.864
8	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	42.000	3.000	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000			3.077		4.702		4.000	2.500	2.000			4.000	4.000	4.000	3.000	98.279
9	สำนักงานกฎหมายและคดี	42.000	3.000	7.000	7.000	2.000	2.000	3.800		2.233			5.000		4.000	1.900	2.000		5.000		4.000	4.000	3.000	97.933
10	กองประชาสัมพันธ์	41.966	3.000	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000			3.076		5.000		4.000	3.000	0.850			4.000	4.000	4.000	3.000	97.892
11	กองงานผู้ตรวจราชการ	41.979	3.000	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000		2.234			4.526		4.000	3.000	2.000		5.000		4.000	4.000	3.000	98.739
12	กองการต่างประเทศ *	42.000	3.000		7.000	2.000	2.000	4.000		2.272			5.000		4.000	2.763	2.000		5.000		4.000	4.000	3.000	98.962
13	สำนักการแพทย์	41.979	3.000	6.525	7.000	2.000	2.000	4.000	3.570			6.000			4.000	3.000	2.000	2.000			4.000	3.900	3.000	97.974
14	สำนักอนามัย	41.206	3.000	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000			3.158			4.989	4.000	3.000	2.000			4.000	3.860	4.000	3.000	98.213
15	สำนักการศึกษา	41.563	3.000	6.326	6.164	2.000	2.000	3.800		2.275			4.912		4.000	2.850	2.000		5.000		4.000	4.000	3.000	96.890
16	สำนักการโยธา	41.097	2.625	6.452	6.684	2.000	2.000	3.950			2.984		5.000	3.686	2.320	0.500				4.000	4.000	4.000	3.000	94.298
17	สำนักการระบายน้ำ	40.119	3.000	6.625	6.699	2.000	2.000	4.000			2.855		5.000	4.000	2.300	0.494				4.000	4.000	3.900	3.000	93.992
18	สำนักการคลัง	41.576	3.000	6.767	7.000	2.000	2.000	4.000			2.990		5.000	4.000	3.000	2.000				4.000	3.410	4.000	3.000	97.743
19	สำนักเทศกิจ	42.000	3.000	7.000	7.000	2.000	2.000	3.920			2.822		5.000	4.000	3.000	2.000				4.000	4.000	4.000	3.000	98.742
20	สำนักการจราจรและขนส่ง	41.362	3.000	6.713	6.569	2.000	2.000	4.000			2.942		5.000	3.733	2.260	1.900				4.000	3.290	4.000	3.000	95.769
21	สำนักผังเมือง	41.429	3.000	7.000	6.998	2.000	2.000	4.000		2.267			5.000		4.000	3.000	2.000		5.000		4.000	4.000	3.000	98.694
22	สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	41.941	3.000	6.833	6.147	2.000	2.000	4.000	3.697			5.956			4.000	2.160	1.999	2.000			4.000	3.900	3.000	96.633
23	สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร	41.618	3.000	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000		2.192			5.000		4.000	3.000	2.000		5.000		4.000	4.000	3.000	98.810

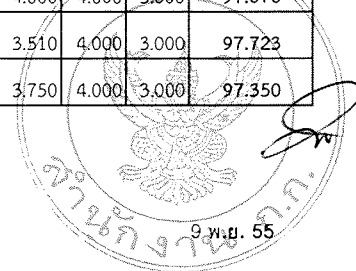


ลำดับ	หน่วยงาน	ตัวชี้วัดที่.../ น้ำหนักคะแนน (ร้อยละ)																				รวม			
		มิติที่ 1	2.1	2.2.1	2.2.2	2.3.1	2.3.2	2.4	3.1			3.2			3.3	3.4	4.1	4.2			4.3		4.4	4.5	
									L	S	L&S	L	S	L&S				L	S	L&S					
									42.000	3.000	7.000	7.000	2.000	2.000				4.000	5.000	3.000					4.000
24	สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	42.000	3.000	7.000	6.993	2.000	2.000	3.800		2.291			5.000		4.000	3.000	2.000		5.000		4.000	4.000	4.000	3.000	99.084
25	สำนักสิ่งแวดล้อม	41.751	3.000	6.774	6.647	2.000	2.000	4.000			3.065		5.000	4.000	3.000	2.000				4.000	4.000	3.900	3.000	98.137	
26	สำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว	41.933	3.000	6.065	6.324	2.000	2.000	4.000			2.974		4.910	4.000	3.000	2.000				3.745	3.690	3.900	3.000	96.541	
27	สำนักพัฒนาสังคม	41.954	3.000	7.000	6.976	2.000	2.000	4.000			3.114		5.000	4.000	3.000	2.000				2.666	4.000	4.000	3.000	97.710	
28	เขตคลองสาน	41.646	2.850	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000	3.399			6.000			3.746	3.000	2.000	2.000			4.000	4.000	3.000	97.641	
29	เขตคลองสามวา	41.563	2.850	6.996	7.000	2.000	2.000	3.920	3.878			6.000			4.000	2.425	2.000	1.333			4.000	4.000	3.000	96.965	
30	เขตคลองเตย	41.471	2.850	6.333	7.000	2.000	2.000	4.000	3.130			6.000			4.000	3.000	2.000	2.000			3.333	3.900	3.000	96.017	
31	เขตคันนายาว	41.635	2.850	6.667	7.000	2.000	2.000	4.000	3.682			6.000			4.000	3.000	1.900	2.000			4.000	4.000	3.000	97.734	
32	เขตจตุจักร	41.265	2.850	6.674	7.000	2.000	2.000	4.000	4.044			5.926			4.000	3.000	0.500	2.000			4.000	4.000	3.000	96.259	
33	เขตจอมทอง	41.843	2.850	6.667	7.000	2.000	2.000	3.980	3.754			6.000			4.000	3.000	2.000	2.000			4.000	4.000	3.000	98.094	
34	เขตดอนเมือง	41.194	2.850	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000	3.191			6.000			4.000	2.500	0.275	1.696			4.000	3.900	3.000	94.606	
35	เขตดินแดง	41.794	2.850	6.667	7.000	2.000	2.000	4.000	3.323			5.900			4.000	3.000	1.900	2.000			4.000	3.900	3.000	97.334	
36	เขตดุสิต	41.761	2.850	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000	3.458			6.000			4.000	3.000	2.000	2.000			4.000	4.000	3.000	98.069	
37	เขตตลิ่งชัน	41.911	2.850	6.891	7.000	2.000	2.000	4.000	3.674			5.891			4.000	2.760	1.891	2.000			4.000	3.900	3.000	97.768	
38	เขตทวีวัฒนา	41.929	2.850	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000	3.187			5.845			4.000	2.760	2.000	2.000			4.000	3.900	3.000	97.471	
39	เขตทุ่งครุ	41.412	2.850	6.992	7.000	2.000	2.000	4.000	3.354			5.800			4.000	2.500	2.000	2.000			4.000	4.000	3.000	96.908	
40	เขตธนบุรี	41.735	2.850	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000	3.745			6.000			3.746	2.520	2.000	2.000			4.000	3.900	3.000	97.496	
41	เขตบางกะปิ	41.707	2.850	6.825	7.000	2.000	2.000	4.000	3.217			6.000			4.000	3.000	2.000	2.000			4.000	3.900	3.000	97.499	
42	เขตบางกอกน้อย	41.720	2.850	6.979	7.000	2.000	2.000	4.000	3.944			6.000			4.000	3.000	2.000	1.333			4.000	3.900	3.000	97.726	
43	เขตบางกอกใหญ่	41.573	2.850	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000	3.439			5.570			4.000	3.000	2.000	2.000			4.000	4.000	3.000	97.432	
44	เขตบางขุนเทียน	41.517	2.850	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000	3.366			6.000			4.000	3.000	2.000	2.000			4.000	4.000	3.000	97.733	
45	เขตบางเขน	41.660	2.850	6.631	7.000	2.000	2.000	4.000	3.210			6.000			4.000	2.925	2.000	2.000			4.000	3.900	3.000	97.176	
46	เขตบางคอแหลม	41.777	2.850	6.921	7.000	2.000	2.000	4.000	3.726			6.000			4.000	2.925	2.000	2.000			4.000	4.000	3.000	98.199	
47	เขตบางซื่อ	41.370	2.850	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000	4.125			6.000			4.000	3.000	2.000	2.000			4.000	3.900	3.000	98.245	





ลำดับ	หน่วยงาน	ตัวชี้วัดที่.../ น้ำหนักคะแนน (ร้อยละ)																				รวม					
		มิติที่ 1	2.1	2.2.1	2.2.2	2.3.1	2.3.2	2.4	3.1			3.2			3.3	3.4	4.1	4.2			4.3		4.4	4.5			
									L	S	L&S	L	S	L&S				L	S	L&S							
		42.000	3.000	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000	5.000	3.000	4.000	6.000	5.000	5.000	4.000	3.000	2.000	2.000	2.000	5.000	4.000		4.000	4.000	4.000	3.000	
48	เขตบางนา	41.731	2.850	6.826	7.000	2.000	2.000	4.000	3.664			6.000			4.000	3.000	2.000	2.000			4.000	4.000	3.000	98.071			
49	เขตบางบอน	41.483	2.850	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000	3.537			6.000			4.000	3.000	2.000	2.000			4.000	3.900	3.000	97.770			
50	เขตบางพลัด	41.565	2.850	6.999	7.000	2.000	2.000	4.000	3.268			5.900			4.000	3.000	2.000	2.000			4.000	4.000	3.000	97.582			
51	เขตบางรัก	40.475	2.850	6.333	7.000	2.000	2.000	4.000	3.642			6.000			4.000	3.000	2.000	2.000			4.000	4.000	3.000	96.300			
52	เขตบางแค	40.173	2.850	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000	3.468			5.690			4.000	2.699	2.000	2.000			4.000	3.900	3.000	95.780			
53	เขตบึงกุ่ม	41.887	2.850	6.999	7.000	2.000	2.000	4.000	3.348			5.900			4.000	2.925	1.900	2.000			3.670	3.900	3.000	97.379			
54	เขตปทุมวัน	41.013	2.850	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000	3.783			6.000			4.000	3.000	2.000	2.000			4.000	4.000	3.000	97.646			
55	เขตประเวศ	41.685	2.850	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000	3.654			6.000			4.000	2.760	1.900	2.000			4.000	4.000	3.000	97.849			
56	เขตป้อมปราบฯ	41.452	2.850	6.573	7.000	2.000	2.000	4.000	3.363			6.000			4.000	2.500	2.000	2.000			4.000	3.900	3.000	96.638			
57	เขตพญาไท	41.593	2.850	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000	3.269			6.000			4.000	2.760	2.000	2.000			4.000	4.000	3.000	97.472			
58	เขตพระนคร	41.991	2.850	6.923	7.000	2.000	2.000	4.000	3.803			6.000			4.000	3.000	2.000	2.000			3.760	4.000	3.000	98.327			
59	เขตพระโขนง	41.912	2.850	6.971	6.875	2.000	2.000	4.000	3.429			6.000			4.000	3.000	2.000	2.000			4.000	4.000	3.000	98.037			
60	เขตภาษีเจริญ	40.384	2.850	6.998	7.000	2.000	2.000	4.000	3.326			5.730			4.000	3.000	2.000	2.000			4.000	3.900	3.000	96.188			
61	เขตมีนบุรี	41.740	2.850	6.990	7.000	2.000	2.000	4.000	3.502			6.000			4.000	3.000	2.000	2.000			4.000	4.000	3.000	98.082			
62	เขตยานนาวา	41.333	3.000	6.958	7.000	2.000	2.000	4.000	3.849			5.900			4.000	3.000	2.000	2.000			4.000	4.000	3.000	98.040			
63	เขตราชเทวี	41.478	2.850	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000	3.577			6.000			4.000	2.924	2.000	1.520			4.000	3.900	3.000	97.249			
64	เขตราชบุรีบูรณะ	41.328	2.850	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000	3.251			6.000			4.000	3.000	2.000	1.909			4.000	4.000	3.000	97.338			
65	เขตลาดกระบัง	41.269	2.850	6.343	7.000	2.000	2.000	4.000	3.662			6.000			4.000	3.000	2.000	2.000			4.000	3.900	3.000	97.024			
66	เขตลาดพร้าว	41.756	2.850	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000	4.231			6.000			4.000	3.000	2.000	1.859			4.000	3.900	3.000	98.596			
67	เขตวังทองหลาง	41.635	2.850	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000	3.606			6.000			4.000	3.000	1.500	2.000			4.000	3.900	3.000	97.491			
68	เขตวัฒนา	41.812	2.850	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000	3.716			6.000			4.000	3.000	2.000	2.000			4.000	3.900	3.000	98.278			
69	เขตสะพานสูง	41.891	2.850	6.660	7.000	2.000	2.000	4.000	3.375			6.000			4.000	3.000	1.900	2.000			4.000	4.000	3.000	97.676			
70	เขตสาทร	41.903	2.850	6.951	7.000	2.000	2.000	4.000	3.509			6.000			4.000	3.000	2.000	2.000			3.510	4.000	3.000	97.723			
71	เขตสายไหม	41.810	2.850	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000	3.218			5.722			4.000	3.000	2.000	2.000			3.750	4.000	3.000	97.350			



ลำดับ	หน่วยงาน	ตัวชี้วัดที่.../ น้ำหนักคะแนน (ร้อยละ)																				รวม				
		มิติที่ 1	2.1	2.2.1	2.2.2	2.3.1	2.3.2	2.4	3.1			3.2			3.3	3.4	4.1	4.2			4.3		4.4	4.5		
									L	S	L&S	L	S	L&S				L	S	L&S						
		42.000	3.000	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000	5.000	3.000	4.000	6.000	5.000	5.000	4.000	3.000	2.000	2.000	5.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	
72	เขตสัมพันธวงศ์	40.949	2.850	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000	3.324			6.000			4.000	3.000	2.000	2.000			4.000	4.000	3.000			97.123
73	เขตสวนหลวง	41.635	2.850	6.879	7.000	2.000	2.000	4.000	3.805			6.000			4.000	3.000	2.000	2.000			4.000	4.000	3.000			98.169
74	เขตหนองจอก	41.651	2.850	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000	3.695			6.000			4.000	3.000	1.900	2.000			4.000	4.000	3.000			98.096
75	เขตหนองแขม	41.778	2.850	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000	3.587			5.608			4.000	2.500	1.900	2.000			4.000	3.900	3.000			97.123
76	เขตหลักสี่	41.663	2.850	6.989	7.000	2.000	2.000	4.000	3.421			5.861			4.000	3.000	2.000	2.000			4.000	3.900	3.000			97.684
77	เขตห้วยขวาง	41.828	2.850	7.000	7.000	2.000	2.000	4.000	3.349			6.000			4.000	2.424	2.000	2.000			4.000	4.000	3.000			97.451
	เฉลี่ย	41.613	2.900	6.779	6.949	2.000	2.000	3.989	3.545	2.250	3.017	5.946	4.957	4.967	3.982	2.855	1.886	1.955	5.000	3.868	3.952	3.964	3.000			97.596

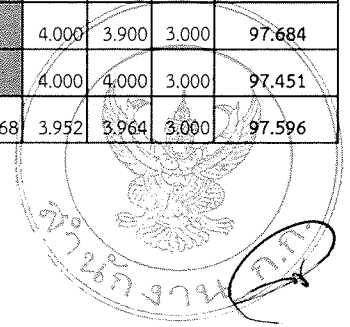
\* ทุกหน่วยงานใช้ฐานคะแนนรวมเท่ากับ 100 โดยหน่วยงานที่ไม่มีงบประมาณหมวดที่ทำการประเมินในตัวชี้วัดที่ 2.2.1 ให้เทียบคะแนนกลับเป็นฐานร้อยละ

ตัวชี้วัดที่...

- มิติที่ 1** ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน
- มิติที่ 2** 2.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
- 2.2.1 ร้อยละของความสำเร็จของการก่อกำหนดผู้แทน
- 2.2.2 ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม
- 2.3.1 ความสำเร็จของการบันทึกรายการบัญชีและจัดหางบการเงินถูกต้อง
- 2.3.2 ความสำเร็จของการควบคุมและบันทึกบัญชีทรัพย์สินในใบรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี 2554 ถูกต้อง
- 2.4 ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
- มิติที่ 3** 3.1 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ
- 3.2 ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชนผู้รับบริการ
- 3.3 ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การสร้างสรรค์ราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร
- 3.4 ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service)

ตัวชี้วัดที่ ...

- มิติที่ 4** 4.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล
- 4.2 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการจัดการความรู้ในหน่วยงาน
- 4.3.1 ความมีประสิทธิภาพในการตรวจสอบหรือแก้ไขเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงาน
- 4.3.2 การพิจารณาจำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงาน
- 4.4 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรในหน่วยงาน
- 4.5 ร้อยละของความสำเร็จของผลการดำเนินการกิจกรรม 5 ส



สรุปผลการตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕  
 ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

๑. ผลคะแนนการประเมิน

ตารางที่ ๑ แสดงผลคะแนนการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

ลำดับที่ ตัวบ่งชี้	รายการตัวบ่งชี้	คะแนน (ร้อยละ)	คะแนนที่ได้ (ร้อยละ)
<b>มิติที่ ๑ ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ</b>			
๑	ความสำเร็จของแผนปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๕๕	๑๒	๓๖.๘๖๖
๒-๑๙	ความสำเร็จของงานเชิงยุทธศาสตร์	๑๘	
๒๐-๒๓	ความสำเร็จของงานประจำ	๑๒	
รวม		๔๒	๓๖.๘๖๖
<b>มิติที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน</b>			
๒๔	ร้อยละของความสำเร็จในการจัดทำงบการเงิน	๖	๖.๐๐๐
๒๕	ร้อยละของการกักหน้ผูกพันเงินกันหล่อมปี	๒	๑.๙๙๑
๒๖	ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน	๒	๐.๐๐๐
๒๗	ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม	๒	๑.๙๑๘
๒๘	ระบบบริหารความเสี่ยง	๑๐	๖.๐๐๐
รวม		๒๒	๑๕.๙๐๙
<b>มิติที่ ๓ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน</b>			
๒๙	ผลการรับรองคุณภาพสถานพยาบาล องค์การมหาชน (สรพ.)	๙	๙.๐๐๐
๓๐	ผลการรับรองสถาบันจากสภาการพยาบาลเป็นระยะเวลา ๕ ปี	๙	๙.๐๐๐
รวม		๑๘	๑๘
<b>มิติที่ ๔ ด้านการพัฒนาองค์กร</b>			
๓๑	การพัฒนาสถาบันสู่สถาบันการเรียนรู้	๑๐	๗.๕๐๐
๓๒	การพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปะและวัฒนธรรม	๘	๐.๕๐๐
รวม		๑๘	๘.๐๐๐
รวมทั้งสิ้น		๑๐๐	๗๘.๗๗๕

จากตารางข้างต้นปรากฏว่า มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครมีผลคะแนนการประเมิน  
 การปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ ๗๘.๗๗๕ ซึ่งสามารถจำแนกผลคะแนนเป็นรายตัวชี้วัด ดังนี้



มติที่ ๑ ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ

ตัวบ่งชี้ที่ ๑ - ๒๓ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติงานประจำปี งานเชิงยุทธศาสตร์ และงานประจำ (ร้อยละ ๔๒) มีผลการปฏิบัติงานเท่ากับร้อยละ ๓๖.๘๖๖ เพราะมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครสามารถดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานประจำปีได้ ๒๐ ตัวชี้วัด จาก ๒๓ ตัวชี้วัด จุดอ่อน คือ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครจัดเตรียมเอกสารหลักฐานไม่พร้อมสำหรับการตรวจ บุคลากรขาดประสบการณ์ในการจัดทำโครงการ ขาดการประสานงานกับหน่วยงานผู้ประเมิน และขาดการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านแผนของมหาวิทยาลัยฯ กับบุคลากรของหน่วยงานในมหาวิทยาลัยฯ เกี่ยวกับการจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่สามารถสนับสนุนตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติงาน

มติที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

ตัวบ่งชี้ที่ ๒๔ ร้อยละของความสำเร็จในการจัดทำงบการเงิน (ร้อยละ ๖) มีผลการปฏิบัติงานเท่ากับร้อยละ ๖

ตัวบ่งชี้ที่ ๒๕ ร้อยละของการก่องหนผู้กักเงินกันเหลือมีปี (ร้อยละ ๒) มีผลการปฏิบัติงานเท่ากับร้อยละ ๑.๙๙๑ เนื่องจากไม่สามารถก่องหนผู้กักเงินกันเหลือมีปีได้ตามเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้ที่ ๒๖ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน (ร้อยละ ๒) มีผลการปฏิบัติงานเท่ากับร้อยละ ๐ เนื่องจากไม่สามารถเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนได้ตามเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้ที่ ๒๗ ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม (ร้อยละ ๒) มีผลการปฏิบัติงานเท่ากับร้อยละ ๑.๙๑๘ เนื่องจากไม่สามารถเบิกจ่ายเงินงบประมาณในภาพรวมได้ตามเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้ที่ ๒๘ ระบบบริหารความเสี่ยง (ร้อยละ ๑๐) มีผลการปฏิบัติงานเท่ากับ ร้อยละ ๖ เนื่องจากแสดงเอกสารหลักฐานการนำแผนบริหารความเสี่ยงไปปฏิบัติจริง และการติดตามประเมินผลแผนบริหารความเสี่ยงไม่ครบถ้วน จุดอ่อน คือ การประเมินความเสี่ยงไม่ครอบคลุมภารกิจหลักของหน่วยงาน และการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงยังไม่เป็นระบบและกำหนดผู้รับผิดชอบไม่ชัดเจน

มติที่ ๓ ด้านคุณภาพการปฏิบัติราชการ

ตัวบ่งชี้ที่ ๒๙ ผลการรับรองคุณภาพสถานพยาบาลองค์การมหาชน (สรพ.) (ร้อยละ ๙) มีผลการปฏิบัติงานเต็มร้อยละ ๙ เพราะมีหลักฐานแสดงว่าได้รับการรับรองจากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาลองค์การมหาชน (สรพ.) (ระยะเวลารับรองตั้งแต่วันที่ ๒๖ ก.พ. ๒๕๕๓ - ๒๕ ก.พ. ๒๕๕๖) จุดอ่อน คือ การจัดเอกสารเพื่อรับการตรวจไม่เป็นระเบียบและไม่ครบถ้วน

ตัวบ่งชี้ที่ ๓๐ ผลการรับรองสถาบันจากสภาการพยาบาลเป็นระยะเวลา ๕ ปี (ร้อยละ ๙) มีผลการปฏิบัติงานเต็มร้อยละ ๙ เพราะมีหลักฐานแสดงว่าได้รับการรับรองวิทยาลัยพยาบาลเพื่อการพัฒนาระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๕๗) จุดอ่อน คือ การจัดเอกสารเพื่อรับการตรวจไม่ครบถ้วน



มติที่ ๔ ด้านการพัฒนางาน

ตัวบ่งชี้ที่ ๓๑ การพัฒนาสถาบันสู่สถาบันการเรียนรู้ (ร้อยละ ๑๐) มีผล  
การปฏิบัติงานเท่ากับร้อยละ ๗.๕๐๐ เนื่องจากสามารถดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดได้ ๒ ชุด  
ความรู้ จากทั้งหมด ๓ ชุดความรู้ จุดอ่อน คือ การจัดเอกสารเพื่อรับการตรวจไม่ครบถ้วนและไม่เป็น  
ระบบ นอกจากนั้นยังส่งเอกสาร/หลักฐานล่าช้า

ตัวบ่งชี้ที่ ๓๒ การพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปะและวัฒนธรรม (ร้อย  
ละ ๒) มีผลการปฏิบัติงานเท่ากับร้อยละ ๐.๕๐๐ เนื่องจากมีการดำเนินโครงการแต่ทำไม่ครบทุก  
ขั้นตอน

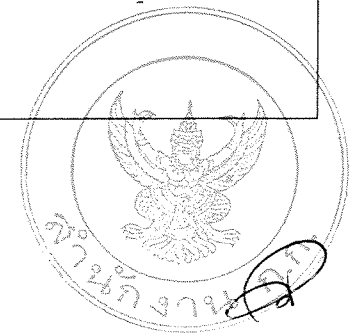


แบบสรุปผลการตรวจติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ จำแนกตามตัวชี้วัด  
ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

มิติและชื่อตัวชี้วัด	ผลการตรวจประเมิน					
	คะแนน		เหตุผลของคะแนน	จุดอ่อน	จุดแข็ง	ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา
	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้				
<p>มิติที่ ๑</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ ๑-๒๓ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน</p>	๔๒	๓๖.๘๖๖	<p>หน่วยงานกำหนดตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติงาน จำนวน ๒๓ ตัวชี้วัด สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดจำนวน ๒๐ ตัวชี้วัด ดำเนินการไม่ได้ตามเป้าหมายจำนวน ๓ ตัวชี้วัด</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดเตรียมเอกสารหลักฐานไม่พร้อมเพื่อรับการตรวจ</li> <li>- บุคลากรขาดประสบการณ์ในการจัดทำโครงการ</li> <li>- ขาดการประสานงานที่ดีกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ตรวจประเมิน</li> <li>- ขาดการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านแผนกับบุคลากรของหน่วยงานเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่สามารถสนับสนุน</li> </ul>	บุคลากรมีคุณภาพ	<p>เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านแผนควรให้ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้มีความเข้าใจ ความหมาย วิธีคิดตัวชี้วัด การเชื่อมโยงโครงการ/กิจกรรมกับตัวชี้วัด ขั้นตอนการดำเนินงาน การเก็บหลักฐาน เอกสารการดำเนินงาน</p>



มติและชื่อตัวชี้วัด	ผลการตรวจประเมิน					
	คะแนน		เหตุผลของคะแนน	จุดอ่อน	จุดแข็ง	ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา
	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้				
				ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติงาน		
มติที่ ๒ ตัวบ่งชี้ที่ ๒๔ ร้อยละของความสำเร็จในการจัดหางบการเงิน	๖	๖	สามารถดำเนินการได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด	-	-	-
ตัวบ่งชี้ที่ ๒๕ ร้อยละของการกักหน้ผู้กพันเงินกันเหลือมปี	๒	๑.๙๙๑	ไม่สามารถกักหน้ผู้กพันเงินกันเหลือมปีได้ตามเป้าหมาย	-	-	-
ตัวบ่งชี้ที่ ๒๖ ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน	๒	๐	เนื่องจากไม่สามารถเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนได้ตามเป้าหมาย	-	-	-
ตัวบ่งชี้ที่ ๒๗ ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม	๒	๑.๙๑๘	เนื่องจากไม่สามารถเบิกจ่ายเงินงบประมาณในภาพรวมได้ตามเป้าหมาย	-	-	-

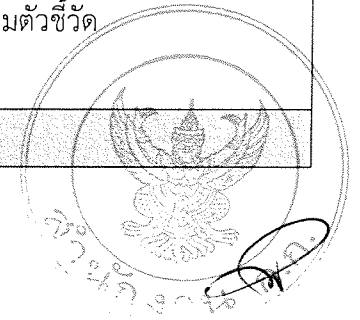


มิติและชื่อตัวชี้วัด	ผลการตรวจประเมิน					
	คะแนน		เหตุผลของคะแนน	จุดอ่อน	จุดแข็ง	ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา
	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้				
ตัวบ่งชี้ที่ ๒๘ ระบบบริหารความเสี่ยง	๑๐	๖	แสดงเอกสารหลักฐานการนำแผนบริหารความเสี่ยงไปปฏิบัติจริง และการติดตามประเมินผลแผนบริหารความเสี่ยงไม่ครบถ้วน	การประเมินความเสี่ยงไม่ครอบคลุมภารกิจหลักของหน่วยงาน และการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงยังไม่เป็นระบบและกำหนดผู้รับผิดชอบไม่ชัดเจน	-	๑. ควรสร้างความตระหนักและให้ความรู้ในเรื่องการบริหารความเสี่ยงให้ครอบคลุมบุคลากรของหน่วยงาน ๒. ควรจัดวางระบบการบริหารความเสี่ยงให้ครอบคลุมทุกภารกิจหลักของหน่วยงาน และให้ชัดเจนเป็นระบบ และมีผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน จริงจัง
มิติที่ ๓ ตัวบ่งชี้ที่ ๒๙ ผลการรับรองคุณภาพสถานพยาบาลองค์การมหาชน (สรพ.)	๙	๙	มีหลักฐานแสดงว่าได้รับการรับรองจากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาลองค์การมหาชน (สรพ.) (ระยะเวลารับรองตั้งแต่วันที่ ๒๖ ก.พ. ๒๕๕๓ - ๒๕ ก.พ. ๒๕๕๖)	การจัดเอกสารเพื่อรับการตรวจไม่เป็นระเบียบและไม่ครบถ้วน	-	ควรจัดเอกสารให้เป็นระบบ





มติและชื่อตัวชี้วัด	ผลการตรวจประเมิน					ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา
	คะแนน		เหตุผลของคะแนน	จุดอ่อน	จุดแข็ง	
	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้				
ตัวบ่งชี้ที่ ๓๐ ผลการรับรองสถาบันจากสภาการพยาบาลเป็นระยะเวลา ๕ ปี	๙	๙	มีหลักฐานแสดงว่าได้รับการรับรองวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์จากสภาการพยาบาลเป็นระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๕๗)	การจัดเอกสารไม่ครบถ้วน	-	ควรจัดเอกสารให้เป็นระบบ
มติที่ ๔ ตัวบ่งชี้ที่ ๓๑ การพัฒนาสถาบันสู่สถาบันการเรียนรู้	๑๐	๗.๕๐๐	สามารถดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดได้ ๒ ชุดความรู้ จากทั้งหมด ๓ ชุดความรู้	การจัดเอกสารเพื่อรับการตรวจไม่ครบถ้วนและไม่เป็นระบบ นอกจากนั้นยังส่งเอกสาร/หลักฐานล่าช้า	-	- ควรจัดเอกสารให้เป็นระบบ - ควรให้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานให้เข้าใจถึงความสำคัญของร่วมกันปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับตัวบ่งชี้ที่กำหนด
ตัวบ่งชี้ที่ ๓๒ การพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปะและวัฒนธรรม	๒	๐.๕๐๐	เนื่องจากมีการดำเนินโครงการแต่ทำไม่ครบทุกขั้นตอน	- เอกสารหลักฐานไม่เรียบร้อย	-	ควรมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัด
รวม	๑๐๐	๗๘.๗๗๕				



แบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น  
และเงินค่าจ้างของข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๕  
เรื่องที่ ๕ ข้อ

งวดการรายงาน

ครั้งที่ 3 ห้วง เม.ย.55 - ก.ย. 55

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	รายรับ/รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุน และเงินกู้)	เงินอุดหนุนและเงินกู้		งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ค่าใช้จ่าย			รวม	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
		ทั่วไป	เฉพาะกิจ		เงินเดือนและค่าจ้างประจำ	ค่าจ้างชั่วคราว	ประโยชน์ตอบแทนอื่น			
กรุงเทพมหานคร	33,815,636,732.67	3,529,545,321.35	4,334,668,970.64	70,000,000,000	5,212,081,662.47	556,833,044.23	4,396,699,520.12	10,165,614,226.82	14.52	

ลงชื่อ..... ผู้ให้ข้อมูล  
(นางสาววิภาภรณ์ สรวงพนากุล)  
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ค.  
รักษาการแทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ค.



\* เป็นร้อยละที่คำนวณจากฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปี และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2555 (ฉบับที่ 1) รวม 70,000,000,000.00 บาท

สรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น

และเงินค่าจ้างของข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2555

งวดการรายงาน	รายรับ / รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุน และเงินกู้)	เงินอุดหนุนและเงินกู้		งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ค่าใช้จ่าย			รวม	คิดเป็น ร้อยละ
		ทั่วไป	เฉพาะกิจ		เงินเดือนและค่าจ้างประจำ	ค่าจ้างชั่วคราว	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
ครั้งที่ 1	52,833,000,000.00	13,092,626,300.00	1,127,097,800.00	55,000,000,000.00	12,829,514,400.00	1,439,895,300.00	6,689,468,800.00	20,958,878,500.00	38.11
ครั้งที่ 2	25,686,533,829.97	10,065,771,224.91	2,253,437,689.76	70,000,000,000.00	6,019,250,527.14	741,096,940.99	3,891,960,789.57	10,652,308,257.70	15.22
ครั้งที่ 3	33,815,636,732.67	3,529,545,321.35	4,334,668,970.64	70,000,000,000.00	5,212,081,662.47	556,833,044.23	4,396,699,520.12	10,165,614,226.82	14.52
รวมครั้งที่ 2-3	59,502,170,562.54	13,595,316,546.26	6,588,106,660.40		11,231,332,189.61	1,297,929,985.22	8,288,660,309.69	20,817,922,484.52	29.74*

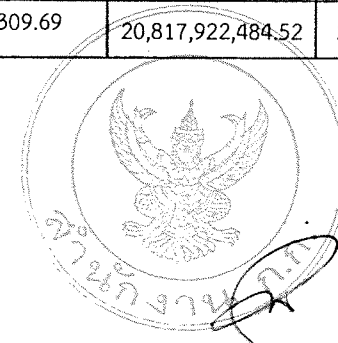
หมายเหตุ

ครั้งที่ 1 รายงานประมาณการรายรับและประมาณการรายจ่าย

ครั้งที่ 2 รายงานรายได้ที่จัดเก็บได้จริงและรายจ่ายที่จ่ายจริงห้วงเดือนตุลาคม 2554 - มีนาคม 2555

ครั้งที่ 3 รายงานรายได้ที่จัดเก็บได้จริงและรายจ่ายที่จ่ายจริงห้วงเดือนเมษายน - กันยายน 2555

\* เป็นร้อยละที่คำนวณจากฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 (ฉบับที่ 1) รวม 70,000,000,000 บาท



ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๕ ที่นำมาใช้โดยอนุโลม ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔  
เรื่อง การนำกฎหมายลำดับรองที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยอนุโลม (จำนวน ๕ ฉบับ)

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล
๑	นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๓ ลว. ๓๐ มี.ค. ๒๕๕๓	หลักเกณฑ์และวิธีการรับเงินเดือน สิทธิประโยชน์ของข้าราชการพลเรือน สามัญ ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้กลับไปดำรง ตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่น ในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกัน เพราะเหตุที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	นำมาใช้ได้โดยอนุโลม เนื่องจากการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ใช้แนวทางเช่นเดียวกับการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน
๒	นร ๑๐๐๘/ว ๔๖ ลว. ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๓	การดำเนินการกรณี ก.พ.ค.มีคำวินิจฉัย หรือ ก.พ. มีมติให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนสามัญ	นำมาใช้โดยอนุโลม โดย สำนักงาน ก.ก. ได้เวียนแจ้งให้หน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ เรื่องการดำเนินการกรณี ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัย หรือ ก.พ. มีมติให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือที่ กท ๐๓๐๔/๕๖๒ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕
๓	นร ๑๐๐๘/ว ๖ ลว. ๓๐ มี.ค. ๒๕๕๔	กำหนดระยะเวลาดำเนินการกรณี ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัยหรือ ก.พ. มีมติให้ยกเลิก คำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ	
๔	นร ๑๐๐๖/ว ๑๑ ลว. ๑๖ มี.ค. ๒๕๕๓	การบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือน สามัญกลับเข้ารับราชการ	
๕	นร ๑๐๐๑/ว ๑๓ ลว. ๓๐ ส.ค. ๒๕๕๕	การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจาก ราชการกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย	นำมาใช้โดยอนุโลม



ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๕ ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร (จำนวน ๗ ฉบับ)

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	ผลการดำเนินการ	มติ ก.ก.
๑	นร ๑๐๑๑/ว ๑๓ ลว. ๑๑ ธ.ค. ๒๕๕๑	การดำเนินการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	<p>นำมาปรับใช้ เนื่องจากหนังสือเวียนฉบับนี้เป็นเรื่องที่ ก.พ. กำหนดการดำเนินการตามบทเฉพาะกาล แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีสาระสำคัญทั้งหมด ๔ ข้อ โดยที่ ข้อ ๒ และข้อ ๔ กรุงเทพมหานครนำมาใช้โดยอนุโลม ตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ส่วนข้อ ๑ กรุงเทพมหานครนำมาปรับใช้ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ และข้อ ๓ กรุงเทพมหานครนำมาปรับใช้ตามมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งสาระสำคัญของแต่ละข้อ มีดังนี้</p> <p>ข้อ ๑ เพื่อประโยชน์ในการนำพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. ข้อบังคับ และระเบียบ หรือกรณีที่กำหนดไว้แล้วซึ่งใช้อยู่เดิมมาใช้บังคับตามบทเฉพาะกาล มาตรา ๑๓๒ ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญที่ใช้อยู่เดิมให้เทียบเท่ากับตำแหน่งในประเภทและระดับ ตามที่ ก.พ. กำหนด</p> <p>กรุงเทพมหานครนำมาปรับใช้ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ และมาตรา ๗๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔</p> <p>ข้อ ๒ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามมาตรา ๑๐๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ การดำเนินการต่อไปตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เป็นต้นไป ให้ดำเนินการตามมาตรา ๑๐๐ และมาตรา ๑๓๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ...</p> <p>กรุงเทพมหานครนำมาใช้โดยอนุโลมตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔</p> <p>ข้อ ๓ การดำเนินการเพื่อลงโทษหรือให้ออกจากราชการในกรณีที่จะต้องส่งเรื่องให้ อ.ก.พ. สามัญ ตามมาตรา ๑๐๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ</p>	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธ.ค. ๒๕๕๔ เรื่อง การนำกฎหมายลำดับรองที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยอนุโลม



ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๕ ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร (จำนวน ๗ ฉบับ)

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	ผลการดำเนินการ	มติ ก.ก.
			<p>ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ให้ดำเนินการ...</p> <p>กรุงเทพมหานครนำมาปรับใช้ ตามมาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งมาตรา ๕๘ กำหนดดังนี้</p> <p>"การสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือการสั่งให้ออกจากราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุส่งเรื่องให้ ก.ก. พิจารณา เมื่อ ก.ก. มีมติเป็นประการใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น</p> <p>การสั่งให้ออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเนื่องจากมีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานหรือการสั่งให้ออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด"</p> <p>ผลการนำมาปรับใช้กับกรุงเทพมหานครส่งผลให้ก่อนที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครจะถูกลงโทษปลดออก ไล่ออก หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ จะได้รับการพิจารณาวินิจฉัยอย่างเหมาะสม ด้วยความรอบคอบ ยุติธรรม และปราศจากอคติจากองค์กรสูงสุดของกรุงเทพมหานคร คือ ก.ก. มิใช่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ</p> <p>ข้อ ๔ การพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน ที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ตามมาตรา ๑๐๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ การดำเนินการต่อไป ตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เป็นต้นไป ให้ดำเนินการ ตามมาตรา ๑๐๑ และมาตรา ๑๓๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ...</p> <p>กรุงเทพมหานครมาใช้โดยอนุโลม ตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔</p>		



ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๕ ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร (จำนวน ๗ ฉบับ)

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	ผลการดำเนินการ	มติ ก.ก.
๒	นร ๑๐๐๖/ว ๔ ลว. ๒๐ ก.พ. ๒๕๕๒	การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ	นำมาปรับใช้ฯ โดยปรับเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ ก.พ. ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร-สามัญ
๓	นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลว. ๒๙ ก.ย. ๒๕๕๒	มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ	นำมาปรับใช้ฯ เนื่องจากกรุงเทพมหานครมีบริบทและลักษณะภารกิจที่เป็นการเฉพาะ ประกอบกับได้มีการกำหนดสมรรถนะไว้ในบริบทของกรุงเทพมหานครแล้ว โดยการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ ได้ดำเนินการกำหนดให้สอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจของกรุงเทพมหานคร โดย ก.ก. มีมติเห็นชอบการกำหนดมาตรฐาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๑ มิ.ย. ๒๕๕๕ ขณะนี้อยู่ระหว่างการจัดเตรียมแบบประเมินเพื่อสรุปผลสำหรับใช้ ในการพิจารณาจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๑ มิ.ย. ๒๕๕๕ เรื่อง รายงานการดำเนินการ แทน ก.ก. ของ อ.ก.ก. วิสามัญฯ



ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๕ ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร (จำนวน ๗ ฉบับ)

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	ผลการดำเนินการ	มติ ก.ก.
๔	นร ๑๐๑๓/ว ๒๕ ลว. ๒ ส.ค. ๒๕๕๓	การดำเนินการพัฒนาและการประเมินผล การพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	นำมาปรับใช้ เนื่องจาก กฎ ก.ก. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและ การพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้กำหนดกระบวนการ พัฒนาเพิ่มจาก ๓ กระบวนการเป็น ๔ กระบวนการ เพื่อให้หน่วยงานของ กรุงเทพมหานครที่มีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาหลักสูตรการพัฒหน้าที่ เหมาะสมได้ด้วยตนเอง ขณะเดียวกันกรุงเทพมหานครมีสถาบันพัฒนา- ข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานหลัก ในการพัฒนากระบวนการทั้ง ๓ กระบวนการ จึงต้องมอบหมาย ให้กำหนดหลักสูตรประเมินและติดตามผลเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานครตามกฎ ก.ก. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและ การพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ เรียบร้อยแล้ว และได้จัดทำคู่มือ ตลอดจนจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานแล้วเช่นเดียวกัน	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๑ มิ.ย. ๒๕๕๕ เรื่อง รายงานการดำเนินการ แทน ก.ก. ของ อ.ก.ก. วิสามัญฯ



ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๕ ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร (จำนวน ๗ ฉบับ)

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	ผลการดำเนินการ	มติ ก.ก.
๕	นร ๑๐๐๘/ว ๑๓ ลว. ๑๗ มี.ย. ๒๕๕๔	การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการ	<p>นำมาปรับใช้ เนื่องจากหนังสือฉบับนี้มีประเด็นการพิจารณาจำนวน ๒ เรื่อง คือ</p> <p>๑. การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๘๗ สายงาน ซึ่งจากการตรวจสอบพบว่ามีสายงานที่เกี่ยวข้องกับ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๑ สายงาน โดยเป็นสายงานที่กรุงเทพมหานคร นำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. มาใช้โดยอนุโลม จำนวน ๒๐ สายงาน เป็นสายงานที่กรุงเทพมหานครกำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติ แตกต่างจาก ก.พ. จำนวน ๖ สายงาน เป็นสายงานที่กรุงเทพมหานคร กำหนดคุณวุฒิในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างจาก ก.พ. จำนวน ๒ สายงาน และเป็นสายงานที่กรุงเทพมหานครกำหนดคุณวุฒิ ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่าง จาก ก.พ. จำนวน ๓ สายงาน</p> <p>๒. การให้ อ.ก.พ. กรมเป็นผู้พิจารณาคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญา เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง สำหรับปริญญาในสาขาวิชาที่เห็นว่ามี ความรู้เทียบได้ในระดับเดียวกันกับสาขาวิชาที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งซึ่งมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน ๖๔ สายงาน ซึ่งจากการตรวจสอบพบว่า มีสายงานที่เกี่ยวข้องกับกรุงเทพมหานคร จำนวน ๒๐ สายงาน เป็น สายงานที่กรุงเทพมหานครกำหนดคุณวุฒิในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมือนกับ ก.พ. จำนวน ๑๕ สายงาน และกำหนดแตกต่างจาก ก.พ. จำนวน ๕ สายงาน</p> <p>ทั้งนี้ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ให้ความเห็นชอบตามหนังสือที่ กท ๐๓๐๒/๑๐๘๑ ลว. ๑๐ เมษายน ๒๕๕๕ ดังนี้</p> <p>๑. กำหนดคุณวุฒิการศึกษาเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๒๒ ตำแหน่ง</p>	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ค. ๒๕๕๔ เรื่อง การพิจารณา มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการกรุงเทพมหานคร- สามัญ และหนังสือ สำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๒/๑๐๘๑ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๕



ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๕ ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร (จำนวน ๗ ฉบับ)

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	ผลการดำเนินการ	มติ ก.ก.
			<p>๒. นำเสนอ ก.ก. เพื่ออนุมัติให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งใดใน ๒๒ ตำแหน่ง ดังกล่าวอยู่ในวันที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร อนุมัติตามข้อ ๑ ให้ดำรงตำแหน่งนั้นต่อไปได้ และอนุมัติเป็นหลักการว่า</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- อาจย้ายข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญดังกล่าวไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในสายงานเดียวกันนั้นได้</li><li>- กรณีที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญดังกล่าวผู้ใดออกจากราชการ หรือพ้นจากการดำรงตำแหน่งในสายงานนั้นไปแล้ว ก็อาจบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้น ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดิมนั้นได้</li><li>- ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญดังกล่าวมีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก หรือรับคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงาน เดิมนั้นได้ เมื่อมีคุณสมบัติประการอื่นครบถ้วน</li></ul>		
๖	นร ๑๐๐๘.๑/ว ๓๐ ลว. ๒๖ ธ.ค. ๒๕๕๔	การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิ ที่ ก.พ. รับรอง	นำมาปรับใช้ และได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการฯ ครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๕ ขออนุมัติปรับอัตรา เงินเดือนแรกบรรจุของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิ อย่างอื่นจากสถานศึกษาที่ ก.พ. รับรอง สำหรับผู้ที่ได้รับ การบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตั้งแต่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔ และวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕	ดำเนินการแล้ว	มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๐ ต.ค. ๒๕๕๕ เรื่อง รายงานการดำเนินการ แทน ก.ก. ของ อ.ก.ก. วิสามัญฯ
๗	นร ๑๐๐๘.๑/ว ๓ ลว. ๒๑ มี.ค. ๒๕๕๕	การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิ ที่ ก.พ. รับรอง			



ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๕ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร (จำนวน ๑๑ ฉบับ)

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	หมายเหตุ
๑	นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลว. ๑๒ ก.พ. ๒๕๕๓	ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหาร ทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากเป็นระเบียบที่กำหนดขึ้นเพื่อติดตาม ประเมินผลการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ในส่วนของกรุงเทพมหานครได้กำหนดให้มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙ และมีขั้นตอนการติดตามประเมินผลการดำเนินการ ตามแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวแล้ว	
๒	นร ๑๐๐๓/ว ๘ ลว. ๙ มี.ค. ๒๕๕๓	แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพใน กระบวนการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน สามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และอำนวยการ	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากกรุงเทพมหานครควรกำหนดแนวทางปฏิบัติฯ ขึ้นใช้เอง ซึ่งขณะนี้สำนักงาน ก.ก. อยู่ระหว่างดำเนินการศึกษาและสำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการพิจารณา	
๓	นร ๑๐๐๓/ว ๒๒ ลว. ๑๘ มี.ย. ๒๕๕๓	แนวทางในการปฏิบัติการคัดเลือก ข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และประเภทอำนวยการระดับสูง		
๔	นร ๑๐๐๘/ว ๓๔ ลว. ๒๘ ก.ย. ๒๕๕๓	การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ กำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและ สมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญ		



ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๕ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร (จำนวน ๑๑ ฉบับ)

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	หมายเหตุ
๕	นร ๑๐๑๒/ว ๓๘ ลว. ๒๙ ก.ย. ๒๕๕๓	ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิต ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคูณภาพชีวิต ข้าราชการกรุงเทพมหานครไว้ในยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)	
๖	นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลว. ๒ มี.ค. ๒๕๕๕	หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่ง นิติกร (พ.ต.ก.)	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากกรุงเทพมหานครได้กำหนดระเบียบเกี่ยวกับเงินเพิ่มสำหรับ ตำแหน่งนิติกรเรียบร้อยแล้ว ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕	
๗	นร ๑๐๐๘/ว ๕ ลว. ๑๗ พ.ค. ๒๕๕๕	การเพิ่มคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประเภททั่วไป	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปของกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามหนังสือเวียนฉบับดังกล่าวแล้ว	
๘	นร ๑๐๑๓.๗/ว ๖ ลว. ๒๙ พ.ค. ๒๕๕๕	การแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำ ส่วนราชการ	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากกรุงเทพมหานครได้กำหนดระเบียบเกี่ยวกับคณะกรรมการจริยธรรม ประจำหน่วยงานเรียบร้อยแล้ว	
๙	นร ๑๐๐๘/ว ๙ ลว. ๑๗ ก.ค. ๒๕๕๕	หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากหนังสือเวียนฉบับนี้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องวันมีผล ในการกำหนดตำแหน่ง ของ ก.พ.	



ตารางแสดงผลการพิจารณาเกี่ยวกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๕ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร (จำนวน ๑๑ ฉบับ)

ลำดับ	เลขที่หนังสือ / ลงวันที่	เรื่อง	เหตุผล	หมายเหตุ
๑๐	นร ๑๐๐๘/ว ๑๐ ลว. ๒๐ ก.ค. ๒๕๕๕	กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากสายงานของตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มเติมในหนังสือเวียนฉบับนี้ ไม่สอดคล้องกับประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของกรุงเทพมหานคร โดยมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ให้ถือปฏิบัติตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ ยกเว้นข้อ ๓ที่ ก.ก. กำหนดให้สอดคล้องกับประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ของกรุงเทพมหานคร ตลอดจนบัญชีกำหนดสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง	
๑๑	นร ๑๐๐๘/ว ๑๑ ลว. ๑๐ ส.ค. ๒๕๕๕	การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานตรวจราชการกระทรวง	ไม่นำมาใช้ เนื่องจากกรุงเทพมหานครไม่มีตำแหน่งสายงานตรวจราชการกระทรวง	



ตารางเปรียบเทียบกรรมการใน อ.ก.ก.วิสามัญแต่ละคณะ (ปัจจุบัน-ใหม่)

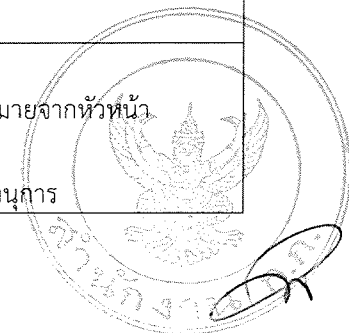
เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่.....  
เรื่องที่..... กว..... ข้อ.....

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน (ปัจจุบัน)	อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน (ใหม่)
๑ นายสีมา สีมานันท์ ประธาน อ.ก.ก.	๑ นายสีมา สีมานันท์ ประธาน อ.ก.ก.
ก.ก. ๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร ๓. ศาสตราจารย์ดิน ปรัชญพฤทธิ	ก.ก. ๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร ๓. ศาสตราจารย์ดิน ปรัชญพฤทธิ
<u>ส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร</u> ๔. นายอาวุธ วรรณวงศ์ รองเลขาธิการ ก.พ.ร. (เกษียณอายุราชการ ปี ๒๕๕๕) ๕. น.ส.อัจฉรา โกศลวัฒน์ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบและจำแนกตำแหน่ง และค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. ๖. รองศาสตราจารย์วุฒิสาร ตันไชย รองเลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า	<u>ส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร</u> ๔. นายนครเขตต์ สุทธปรีดา รองเลขาธิการ ก.พ.ร. ๕. น.ส.อัจฉรา โกศลวัฒน์ ที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ. ๖. รองศาสตราจารย์วุฒิสาร ตันไชย รองเลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า
<u>ผู้ทรงคุณวุฒิ</u> ๗. นายวันชัย อมรพันธุ์ เคยดำรงตำแหน่ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการฯ ๘. นายมนุชญ์ วัฒนโกเมร เคยดำรงตำแหน่งรองปลัดกระทรวงมหาดไทย ปัจจุบันดำรงตำแหน่งอนุกรรมการใน อ.ก.พ.ร.เกี่ยวกับการส่งเสริมการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการ ๙. นางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์ เคยดำรงตำแหน่งรองเลขาธิการ ก.พ.ร. ๑๐. นายโอภาส เขียววิชัย เคยดำรงตำแหน่ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการฯ	<u>ผู้ทรงคุณวุฒิ</u> ๗. นายวันชัย อมรพันธุ์ เคยดำรงตำแหน่ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการฯ ๘. นายมนุชญ์ วัฒนโกเมร เคยดำรงตำแหน่งรองปลัดกระทรวงมหาดไทย ปัจจุบันดำรงตำแหน่งอนุกรรมการใน อ.ก.พ.ร.เกี่ยวกับการส่งเสริมการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการ ๙. นางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์ เคยดำรงตำแหน่งรองเลขาธิการ ก.พ.ร. ๑๐. นายโอภาส เขียววิชัย เคยดำรงตำแหน่ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการฯ ๑๑. นางกฤติยา สัจจรักษ์ เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล
<u>ข้าราชการกรุงเทพมหานคร</u> ๑๑. นางเพียงใจ วิศุทธิ์รัตน รองปลัดกรุงเทพมหานครสั่งราชการสำนักงาน ก.ก. (เกษียณอายุราชการ ปี ๒๕๕๕) ๑๒. นายกฤษฎา กลั่นทานนท์ ผู้อำนวยการสำนักการคลัง ๑๓. น.ส.วิภาภรณ์ สรรวงพนากุล ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.	<u>ข้าราชการกรุงเทพมหานคร</u> ๑๒. รองปลัดกรุงเทพมหานครสั่งราชการสำนักงาน ก.ก. ๑๓. น.ส.วิภาภรณ์ สรรวงพนากุล ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
<u>สำนักงาน ก.ก.</u> ๑๔. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ที่ได้รับมอบหมายจาก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ๑๕. ผู้อำนวยการกองที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย อ.ก.ก. และเลขานุการ	<u>สำนักงาน ก.ก.</u> ๑๔. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ที่ได้รับมอบหมายจาก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ๑๕. ผู้อำนวยการกองที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย อ.ก.ก. และเลขานุการ



ตารางเปรียบเทียบกรรมการใน อ.ก.ก.วิสามัญแต่ละคณะ (ปัจจุบัน-ใหม่)

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา (ปัจจุบัน)	อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา (ใหม่)
๑. นายสมยศ มีเทศน์ ประธาน อ.ก.ก.	๑. นายสมยศ มีเทศน์ ประธาน อ.ก.ก.
ก.ก.	ก.ก.
๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร	๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร
๓. นางจิราพร ปทุมเทวาภิบาล	๓. นางจิราพร ปทุมเทวาภิบาล
ส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร	ส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร
๔. ดร.รัตนา ศรีเหรัญ เลขานุการ ก.ค.ศ.	๔. ดร.รัตนา ศรีเหรัญ เลขานุการ ก.ค.ศ.
๕. นายกมล ศิริบรรณ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๕. นายกมล ศิริบรรณ ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ ๖. ดร.สุเทพ ชิตยวงษ์ ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๗. นายนิเทศน์ บัวตุม ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๖. นายสมบัติ กลิ่นผา เคยดำรงตำแหน่ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา	๘. นายสมบัติ กลิ่นผา เคยดำรงตำแหน่ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา
๗. นายมังกร กุลวานิช เคยดำรงตำแหน่ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา	๙. นายมังกร กุลวานิช เคยดำรงตำแหน่ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา
๘. นายสิทธิรัตน์ ถ้ำสุวรรณ เคยดำรงตำแหน่ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา	๑๐. นายสิทธิรัตน์ ถ้ำสุวรรณ เคยดำรงตำแหน่ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา
๙. นายประเวศ คำหงส์ เคยดำรงตำแหน่ง ผอ.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต ๒	๑๑. นายประเวศ คำหงส์ เคยดำรงตำแหน่ง ผอ.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต ๒
๑๐. นายสมศักดิ์ คงเที่ยง กรรมการคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑๒. นายสมศักดิ์ คงเที่ยง กรรมการคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ข้าราชการกรุงเทพมหานคร
๑๑. นางเพียงใจ วิศรุตรัตน รองปลัดกรุงเทพมหานครสั่งราชการสำนักงาน ก.ก. (เกษียณอายุราชการ)	๑๓. รองปลัดกรุงเทพมหานครสั่งราชการสำนักงานการศึกษา
๑๒. นางนินนาท ขลิตานนท์ รองปลัดกรุงเทพมหานครสั่งราชการสำนักงานการศึกษา (ดำรงตำแหน่งปลัดกรุงเทพมหานคร)	๑๔. ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา
๑๓. นายกฤษฏา สุขสงวน ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา (ลาออก)	๑๕. นายเมธีธัญ ปะเสระกั้ง (กรรมการ ก.ก.)
๑๔. นายเมธีธัญ ปะเสระกั้ง (กรรมการ ก.ก.)	
สำนักงาน ก.ก.	สำนักงาน ก.ก.
๑๕. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.ที่ได้รับมอบหมาย จากหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.	๑๖. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๑๖. ผู้อำนวยการกองที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย อ.ก.ก.และเลขานุการ	๑๗. ผู้อำนวยการกองที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย อ.ก.ก.และเลขานุการ



ตารางเปรียบเทียบกรรมการใน อ.ก.ก.วิสามัญแต่ละคณะ (ปัจจุบัน-ใหม่)

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ (ปัจจุบัน)	อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ (ใหม่)
๑. นายสำราญ ถาวรยุศม์ ประธาน อ.ก.ก.	๑. นายสำราญ ถาวรยุศม์ ประธาน อ.ก.ก.
ก.ก. ๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร ๓. นายเมธีธัญช ปะเสระกัง	ก.ก. ๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร ๓. นายเมธีธัญช ปะเสระกัง
<u>ส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร</u> ๔. นายพิรุฬ เพียงล้ำเลิศ ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.พ. ๕. นายอุดม อินทรเวศน์วิไล ผู้อำนวยการภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.ค.ศ. ๖. นายดิเรกฤทธิ์ เจนครองธรรม รองเลขาธิการสำนักงานศาลปกครอง	<u>ส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร</u> ๔. นายพิรุฬ เพียงล้ำเลิศ ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.พ. ๕. นายอุดม อินทรเวศน์วิไล ผู้อำนวยการภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.ค.ศ. ๖. นายดิเรกฤทธิ์ เจนครองธรรม เลขาธิการสำนักงานศาลปกครอง
<u>ผู้ทรงคุณวุฒิ</u> ๗. นายอนันต์ จินดารัตน์ เคยดำรงตำแหน่ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยฯ ๘. นายสุวรรณ ชนะสงคราม เคยดำรงตำแหน่ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยฯ ๙. นายวีระศักดิ์ ส่งเสริมสกุล เคยดำรงตำแหน่ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยฯ ๑๐. นายสุชาติ จำปาขาว เคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ๑๑. นายสมยศ มีเทศน์ (กรรมการ ก.ก.)	<u>ผู้ทรงคุณวุฒิ</u> ๗. นายอนันต์ จินดารัตน์ เคยดำรงตำแหน่ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยฯ ๘. นายสุวรรณ ชนะสงคราม เคยดำรงตำแหน่ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยฯ ๙. นายวีระศักดิ์ ส่งเสริมสกุล เคยดำรงตำแหน่ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยฯ ๑๐. นายสุชาติ จำปาขาว เคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ๑๑. นายสมยศ มีเทศน์ (กรรมการ ก.ก.)
<u>ข้าราชการกรุงเทพมหานคร</u> ๑๒. นายกฤษฏา สุขสงวน ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา (ลาออก) ๑๓. นายสมภาคย์ สุขอนันต์ ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี ๑๔. นางจงกลณี วีระณรงค์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สนป. (เกษียณอายุราชการ)	<u>ข้าราชการกรุงเทพมหานคร</u> ๑๒. ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ๑๓. ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ๑๔. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
<u>สำนักงาน ก.ก.</u> ๑๕. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ๑๖. ผู้อำนวยการกองที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย อ.ก.ก.และเลขานุการ	<u>สำนักงาน ก.ก.</u> ๑๕. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ๑๖. ผู้อำนวยการกองที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย อ.ก.ก.และเลขานุการ

ตารางเปรียบเทียบกรรมการใน อ.ก.ก.วิสามัญแต่ละคณะ (ปัจจุบัน-ใหม่)





อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย และพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ปัจจุบัน)	อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ (ใหม่)
๑. ร.ต.ต.เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ ประธาน อ.ก.ก.	๑. ร.ต.ต.เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ ประธาน อ.ก.ก.
<p>ก.ก.</p> <p>๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร</p> <p>๓. นายอรรถพร สุวัจน์เดชา</p>	<p>ก.ก.</p> <p>๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร</p> <p>๓. นายอรรถพร สุวัจน์เดชา</p>
<p><u>ส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร</u></p> <p>๔. น.ส.รังสิมา จารุภา ที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.</p> <p>๕. นายธีรนนท์ ไกรนิธิสม ผู้อำนวยการภารกิจกฎหมาย อุทธรณ์และร้องทุกข์ สำนักงาน ก.ค.ศ.</p> <p>๖. นายขจร จิตสุขุมมงคล ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา</p> <p>๗. นายชนาวัดน์ สังข์ทอง ผู้อำนวยการสำนักหลักนิติบัญญัติ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา</p>	<p><u>ส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร</u></p> <p>๔. น.ส.รังสิมา จารุภา ที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.</p> <p>๕. นายธีรนนท์ ไกรนิธิสม ผู้อำนวยการภารกิจกฎหมาย อุทธรณ์และร้องทุกข์ สำนักงาน ก.ค.ศ.</p> <p>๖. นายขจร จิตสุขุมมงคล ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา</p> <p>๗. นายชนาวัดน์ สังข์ทอง ผู้อำนวยการสำนักหลักนิติบัญญัติ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา</p>
<p><u>ผู้ทรงคุณวุฒิ</u></p> <p>๘. นายประวีณ ฦ นคร เคยดำรงตำแหน่ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายฯ</p> <p>๙. นายสุวรรณ ชนะสงคราม เคยดำรงตำแหน่งอ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยฯ</p> <p>๑๐. นายฉัตรชัย ใจงาม เคยดำรงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.</p> <p>๑๑. นายประเจียด สกุลวงศ์</p> <p>๑๒. พล.ต.ต.กัมพล อรุณปลอด</p>	<p><u>ผู้ทรงคุณวุฒิ</u></p> <p>๘. นายประวีณ ฦ นคร เคยดำรงตำแหน่ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายฯ</p> <p>๙. นายสุวรรณ ชนะสงคราม เคยดำรงตำแหน่งอ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยฯ</p> <p>๑๐. นายฉัตรชัย ใจงาม เคยดำรงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.</p> <p>๑๑. นายประเจียด สกุลวงศ์</p> <p>๑๒. พล.ต.ต.กัมพล อรุณปลอด</p>
<p><u>ข้าราชการกรุงเทพมหานคร</u></p> <p>๑๓. นายกฤษฎา กลั่นทานนท์ ผู้อำนวยการสำนักการคลัง</p> <p>๑๔. นายกอบชัย พงษ์เสริม ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.</p> <p>๑๕. นายสมภาคย์ สุขอนันต์ ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี</p> <p>๑๖. นางจงกลณี วีระณรงค์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (เกษียณอายุราชการ)</p>	<p><u>ข้าราชการกรุงเทพมหานคร</u></p> <p>๑๓. รองปลัดกรุงเทพมหานครสั่งราชการสำนักงาน ก.ก.</p> <p>๑๔. นายกอบชัย พงษ์เสริม ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.</p> <p>๑๕. ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร</p> <p>๑๖. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร</p>
<p><u>สำนักงาน ก.ก.</u></p> <p>๑๗. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.ที่ได้รับมอบหมายจาก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.</p> <p>๑๘. ผู้อำนวยการกองที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย อ.ก.ก.และเลขานุการ</p>	<p><u>สำนักงาน ก.ก.</u></p> <p>๑๗. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.ที่ได้รับมอบหมายจาก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.</p> <p>๑๘. ผู้อำนวยการกองที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย อ.ก.ก.และเลขานุการ</p>



ตารางเปรียบเทียบกรรมการใน อ.ก.ก.วิสามัญแต่ละคณะ (ปัจจุบัน-ใหม่)

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ปัจจุบัน)	อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ใหม่)
๑. ศ.ติน ปรัชญพฤทธิ์ ประธาน อ.ก.ก.	๑. ศ.ติน ปรัชญพฤทธิ์ ประธาน อ.ก.ก.
ก.ก. ๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร ๓. นายชนิด เกาะกลาง	ก.ก. ๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร ๓. นายชนิด เกาะกลาง
<u>ส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร</u> ๔. นายศรัณย์ พรไพศาลดี ผู้อำนวยการสำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ. ๕. นางนิธิตี ชัชพงศ์ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบลูกจ้าง กรมบัญชีกลาง	<u>ส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร</u> ๔. นายศรัณย์ พรไพศาลดี ผู้อำนวยการสำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ. ๕. นางนิธิตี ชัชพงศ์ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบลูกจ้าง กรมบัญชีกลาง
<u>ผู้ทรงคุณวุฒิ</u> ๖. นายสีมา สีมานันท์ เคยดำรงตำแหน่งเลขาธิการ ก.พ. ๗. นายวิจิตร วิชัยสาร เคยดำรงตำแหน่ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร ๘. นายจำเริญ ศิริพงศ์ตีกานนท์ เคยดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครสูง ๙. นายสุชาติ จำปาขาว เคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.	<u>ผู้ทรงคุณวุฒิ</u> ๖. นายสีมา สีมานันท์ เคยดำรงตำแหน่งเลขาธิการ ก.พ. ๗. นายวิจิตร วิชัยสาร เคยดำรงตำแหน่ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร ๘. นายจำเริญ ศิริพงศ์ตีกานนท์ เคยดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครสูง ๙. นายสุชาติ จำปาขาว เคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
<u>ข้าราชการกรุงเทพมหานคร</u> ๑๐. นายสมภพ ระวังทุกข์ รองปลัดกรุงเทพมหานครซึ่งราชการ กกจ.สนป. ๑๑. นายอมรทัต พิจิตรคดีพล ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ๑๒. นางจงกลณี วีระณรงค์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สนป.กทม. ๑๓. นางจิราพร ปทุมเทวาภิบาล (กรรมการ ก.ก.)	<u>ข้าราชการกรุงเทพมหานคร</u> ๑๐. นายสัญญา ชีนิมิตร รองปลัดกรุงเทพมหานคร ๑๑. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ๑๒. นางจิราพร ปทุมเทวาภิบาล (กรรมการ ก.ก.)
<u>สำนักงาน ก.ก.</u> ๑๔. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.ที่ได้รับมอบหมายจาก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ๑๕. ผู้อำนวยการกองที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย อ.ก.ก.และเลขานุการ	<u>สำนักงาน ก.ก.</u> ๑๓. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.ที่ได้รับมอบหมายจาก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ๑๔. ผู้อำนวยการกองที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย อ.ก.ก.และเลขานุการ



ตารางเปรียบเทียบกรรมการใน อ.ก.ก.วิสามัญแต่ละคณะ (ปัจจุบัน-ใหม่)

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน (ปัจจุบัน)	อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากรและการประเมิน (ใหม่).
๑. ปลัดกรุงเทพมหานคร ประธาน อ.ก.ก.	๑. ปลัดกรุงเทพมหานคร ประธาน อ.ก.ก.
<p>ก.ก.</p> <p>๒. นายสำราญ ถาวรยุศม์</p> <p>๓. นายพีระพงษ์ สายเชื้อ</p>	<p>ก.ก.</p> <p>๒. นายสำราญ ถาวรยุศม์</p> <p>๓. นายพีระพงษ์ สายเชื้อ</p>
<p><u>ส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร</u></p> <p>๔. นางพรเพ็ญ รตโนภาส ผู้อำนวยการศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.</p>	<p><u>ส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร</u></p> <p>๔. นางพรเพ็ญ รตโนภาส ผู้อำนวยการศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.</p> <p>๕. รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ มสธ.</p> <p>๖. นางสุชาดา รังสินันท์ รองเลขาธิการ ก.พ.</p>
<p><u>ผู้ทรงคุณวุฒิ</u></p> <p>๕. รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล } เคยดำรงตำแหน่ง อ.ก.ก.วิสามัญ</p> <p>๖. นายสมโภชน์ นพคุณ } เกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนา</p> <p>๗. รศ.อิสระ สุวรรณบล } บุคลากร</p> <p>๘. ศ.บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ } เคยดำรงตำแหน่ง อ.ก.ก.วิสามัญ</p> <p>๙. นายมานะ นพพันธ์ } เกี่ยวกับการประเมินและระบบ</p> <p>ประเมิน</p>	<p><u>ผู้ทรงคุณวุฒิ</u></p> <p>๗. นายสมโภชน์ นพคุณ เคยดำรงตำแหน่ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร</p> <p>๘. รศ.อิสระ สุวรรณบล } เคยดำรงตำแหน่ง อ.ก.ก.วิสามัญ</p> <p>๙. ศ.บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ } เกี่ยวกับการประเมินและระบบ</p> <p>๑๐. นายมานะ นพพันธ์ } ประเมิน</p> <p>๑๑. นางกฤติยา สัจจรักษ์ เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล</p>
<p><u>ข้าราชการกรุงเทพมหานคร</u></p> <p>๑๐.นางเพียงใจ วิศรุตรัตน รองปลัดกรุงเทพมหานครสั่งราชการสำนักงาน ก.ก. (เกษียณอายุราชการ)</p> <p>๑๑. นายหรรษารมย์ โกมุทผล ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร</p> <p>๑๒. นางจงกลนี วีระณรงค์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สน.ปทท. (เกษียณอายุราชการ)</p> <p>๑๓. นางสุณี พนาสกุลการ อาจารย์ประจำภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร (กรรมการ ก.ก.)</p>	<p><u>ข้าราชการกรุงเทพมหานคร</u></p> <p>๑๒. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร</p> <p>๑๓. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร</p> <p>๑๔. นางสุณี พนาสกุลการ อาจารย์ประจำภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร (กรรมการ ก.ก.)</p>
<p><u>สำนักงาน ก.ก.</u></p> <p>๑๔. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.</p> <p>๑๕. ผู้อำนวยการกองที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย อ.ก.ก.และเลขานุการ</p>	<p><u>สำนักงาน ก.ก.</u></p> <p>๑๕. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.</p> <p>๑๖. ผู้อำนวยการกองที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย อ.ก.ก.และเลขานุการ</p>



ตารางเปรียบเทียบกรรมการใน อ.ก.ก.วิสามัญแต่ละคณะ (ปัจจุบัน-ใหม่)

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (ปัจจุบัน)	อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (ใหม่)
๑. นายสีมา สีมานันท์ ประธาน อ.ก.ก.	๑. นายสีมา สีมานันท์ ประธาน อ.ก.ก.
ก.ก.	ก.ก.
๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร	๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร
๓. ร.ต.ต.เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ	๓. ร.ต.ต.เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ
ส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร	ส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร
๔. นางสุชาดา รังสินันท์ รองเลขาธิการ ก.พ.	๔. นางสุชาดา รังสินันท์ รองเลขาธิการ ก.พ.
๕. ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่ อาจารย์ประจำสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	๕. ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่ อาจารย์ประจำสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๖. นางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์ เคยดำรงตำแหน่งรองเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ.ร.	๖. นางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์ เคยดำรงตำแหน่งรองเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ.ร.
๗. ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา เวสารัชช์ เคยดำรงตำแหน่งอธิการบดี มสธ. ปัจจุบัน	๗. ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา เวสารัชช์ เคยดำรงตำแหน่งอธิการบดี มสธ. ปัจจุบัน
ประธานกรรมการพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา	ประธานกรรมการพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา
สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)	สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
๘. รองศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ เคยดำรงตำแหน่งอาจารย์ภาควิชา	๘. รองศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ เคยดำรงตำแหน่งอาจารย์ภาควิชา
รัฐศาสตร์ จุฬาฯ	รัฐศาสตร์ จุฬาฯ
๙. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร เคยดำรงตำแหน่งเลขาธิการ ก.พ. สำนักงาน ก.พ.	๙. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร เคยดำรงตำแหน่งเลขาธิการ ก.พ. สำนักงาน ก.พ.
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ข้าราชการกรุงเทพมหานคร
๑๐. นางเพียงใจ วิศุทธิ์รัตน รองปลัดกรุงเทพมหานครสำนักงาน ก.ก.	๑๐. รองปลัดกรุงเทพมหานครสำนักงาน ก.ก.
(เกษียณอายุราชการ)	
๑๑. นายพีระพงษ์ สายเชื้อ รองปลัดกรุงเทพมหานคร (กรรมการ ก.ก.)	๑๑. นายพีระพงษ์ สายเชื้อ รองปลัดกรุงเทพมหานคร (กรรมการ ก.ก.)
๑๒. นายอรรถพร สุวัจนเดชา รองปลัดกรุงเทพมหานคร (กรรมการ ก.ก.)	๑๒. นายอรรถพร สุวัจนเดชา รองปลัดกรุงเทพมหานคร (กรรมการ ก.ก.)
๑๓. นางสุนี พนาสกุลการ อาจารย์ประจำภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์	๑๓. นางสุนี พนาสกุลการ อาจารย์ประจำภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์
มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร (กรรมการ ก.ก.)	มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร (กรรมการ ก.ก.)
สำนักงาน ก.ก.	สำนักงาน ก.ก.
๑๔. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้า	๑๔. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.ที่ได้รับมอบหมายจาก
สำนักงาน ก.ก.	หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๑๕. ผู้อำนวยการกองที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ยมอบหมาย อ.ก.ก.และเลขานุการ	๑๕. ผู้อำนวยการกองที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย อ.ก.ก.และเลขานุการ

