



บันทึกข้อความ

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

ที่ กท ๐๓๐๑/ ๖๐๖๙

วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ส่งมติ ก.ก.ครั้งที่ ๒/๒๕๕๖

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

พร้อมหนังสือนี้ สำนักงาน ก.ก. ขอส่งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖
มาเพื่อโปรดทราบ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

(นายสมภักดิ์ สุขอนันต์)

ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

ลับ

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๒/๒๕๕๖
เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖
ณ ห้องนพรัตน์ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- | | |
|---|--------------|
| ๑. นางนินนาท ชลิตานนท์
(ปลัดกรุงเทพมหานคร
ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร) | ประธาน ก.ก. |
| ๒. นายวัลลภ พริ้งพวงษ์
(รองปลัดกระทรวงมหาดไทย
ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงมหาดไทย) | กรรมการ ก.ก. |
| ๓. ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.ทศพร ศิริสัมพันธ์
(เลขาธิการ ก.พ.ร.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๔. นางรัตนา ศรีเหรียญ
(เลขาธิการ ก.ค.ศ.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๕. นายอภิชาติ จีระวุฒิ
(เลขาธิการ กกอ.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๖. นายอรรถพร สุวัจน์เดชา
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๗. นายเมธีธัญช ปะเสระกั้ง
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๘. นางจิราพร ปทุมเทวาภิบาล
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๙. นางสุณี พนาสกุลการ
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๐. นายชนิด เกาะกลาง
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๑. ร้อยตำรวจตรีเกรียงศักดิ์ โลหะชาละ
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๒. นายสีมา สีมานันท์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |

ลับ



- | | |
|---|------------------------------|
| ๑๓. นายสำราญ ถาวรายุศม์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๔. นายสมยศ มีเทศน์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๕. ศาสตราจารย์ติน ปรัชญพฤทธิ
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๖. นายพรเทพ อัครวรกุลชัย
(หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.) | กรรมการและ
เลขานุการ ก.ก. |

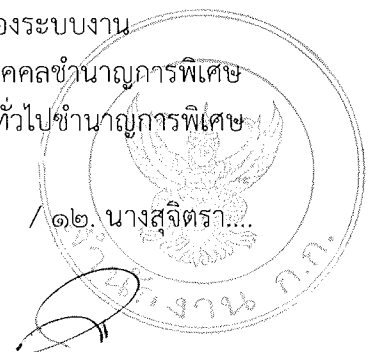
ผู้ไม่มาประชุม

- | | |
|--|--|
| ๑. ปลัดกรุงเทพมหานคร | กรรมการ ก.ก.
(ได้เข้าร่วมประชุม
โดยปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง
ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร) |
| ๒. รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร | รองประธาน ก.ก.
(ว่าง) |
| ๓. นายสนิทกร กาญจนจิตรา
(เลขาธิการ ก.พ.) | กรรมการ ก.ก.
(ติตราชการ) |
| ๔. นายพีระพงษ์ สายเชื้อ
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก.
(ติตราชการ) |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|--------------------------------|--|
| ๑. นางสาววิภาภรณ์ สรวงพนากุล | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๒. นายสมภาคย์ สุขอนันต์ | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๓. นางสาวอรชร เลาหนันท์ | ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ |
| ๔. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร | ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง |
| ๕. นางกรรณิการ์ สังข์ประสิทธิ์ | ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล |
| ๖. นายพลเฉลิม ศรีมณี | ผู้อำนวยการกองพิทักษ์ระบบคุณธรรม |
| ๗. นางตฤณช บุญธนทัต | ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป |
| ๘. นายสุทิน วิภัยกิจ | ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม |
| ๙. นางสุจรรยา ไชยสิทธิ์ | ผู้อำนวยการกองระบบงาน |
| ๑๐. นางสาวบุญศรี สมพีรวงศ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๑. นางศุภยา ต้นประคองสุข | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ |

/๑๒. นางสุจิตรา...



ลับ

- ๓ -

- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| ๑๒. นางสุจิตรา คงจำปี | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๓. นางมาลี คหิฎฐา | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๔. นางสาวประภาพรณ ทองส้ม | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๕. นางรสริน อารยนันท์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๑๖. นายอนิรุทธ์ ธรรมาธิกุล | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๑๗. นางสาวระพีพรรณ พุทธานู | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๑๘. นายพิศณุ อินทร์ชัย | นิติกรชำนาญการ |
| ๑๙. นางสาวปัทนีพร สุธีระ | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ |
| ๒๐. นางสาวบงกช ทองแห่ง | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ |

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑
เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒
เรื่อง รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๖

มติ ก.ก. รับรอง



ลับ

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา เรื่องที่ ๑ ขออนุมัติดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสข้าราชการครู
กรุงเทพมหานครเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ (กรณีผู้ขอมีผล
การประเมินด้านที่ ๓ ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินปกติที่ ก.ก. กำหนด) ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติ ดังนี้

๑. ขออนุมัตินำหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเลื่อนวิทยฐานะเป็น
ชำนาญการพิเศษ (กรณีผู้ขอมีผลการประเมินด้านที่ ๓ ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินปกติที่ ก.ก. กำหนด) มาดำเนินการ
ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ และผู้มีสิทธิสมัครฯ เป็นผู้
อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษามีมติไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมินตั้งแต่การประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่
๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ถึง ครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

๒. ขออนุมัติเป็นหลักการว่า การดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการให้โอกาสฯ ในปีต่อไป กรณีที่มี
เหตุผลและความจำเป็น และมีจำนวนผู้มีคุณสมบัติเพียงพอและเหมาะสมให้อยู่ในดุลยพินิจของสำนักการศึกษา
เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาและจัดอบรมตามโครงการนี้

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ และครั้งที่ ๓/๒๕๕๓ เมื่อวันที่
๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๓ อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เลื่อนวิทยฐานะ
เป็นชำนาญการพิเศษ (กรณีผู้ขอรับการประเมินมีผลการประเมินด้านที่ ๓ ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินปกติที่ ก.ก. กำหนด)
และหลักสูตรการพัฒนารูปแบบให้โอกาสฯ โดยมอบให้สำนักศึกษากำหนดระยะเวลาในการยื่นคำขอเลื่อนวิทยฐานะ
เป็นชำนาญการพิเศษ และจัดอบรมพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาคำหนดให้แล้วเสร็จก่อนเปิดภาคเรียนที่ ๑
ปีการศึกษา ๒๕๕๖ โดยผู้เข้ารับการพัฒนาจะเข้ารับการพัฒนาด้วยความสมัครใจและรับผิดชอบค่าใช้จ่าย เมื่อผ่าน
การพัฒนาแล้วจึงส่งผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ ภายใน ๑๘๐ วัน นับแต่วันสิ้นสุดการพัฒนา และ
มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ กำหนดให้ผู้มีคุณสมบัติสามารถสมัครตามหลักเกณฑ์ฯ นี้
ได้ครั้งเดียว ผู้ที่ขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์ฯ นี้แล้วไม่มีสิทธิ์ยื่นขอประเมินตามหลักเกณฑ์ฯ นี้ อีก กรณีผู้ที่สมัครฯ
แล้วแต่ไม่ได้เข้ารับการพัฒนาเนื่องจากมีเหตุผลความจำเป็นให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้ดำเนินการพัฒนาว่าจะให้ยื่นคำขอ
สมัครตามหลักเกณฑ์ฯ นี้ อีกครั้งหรือไม่

๒. กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสข้าราชการครู
กรุงเทพมหานครเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ (กรณีผู้ขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์ฯ รอบปกติที่มี
ผลการประเมินด้านที่ ๓ ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินที่ ก.ก. กำหนด) จำนวน ๓ ครั้ง ดังนี้

๒.๑ ครั้งที่ ๑ การดำเนินการปี ๒๕๕๓ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
สมัครใจเข้ารับการพัฒนาและผ่านการพัฒนาทั้งสิ้น จำนวน ๑,๑๓๓ คน ในจำนวนนี้ ส่งผลงานถึงสำนักงาน ก.ก.
เพื่อดำเนินการประเมินฯ จำนวน ๙๙๔ คน และได้รับอนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๓๘๔ คน คิดเป็น
ร้อยละ ๓๘.๖๓ ของจำนวนผู้ส่งผลงานถึงสำนักงาน ก.ก. และไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๕๙๗ คน
คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๗ ของจำนวนผู้ส่งผลงานถึงสำนักงาน ก.ก. ทั้งนี้ มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
กรุงเทพมหานครมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งและได้รับการแก้ไขผลงานแต่ไม่ส่งผลงานแก้ไข และยกเลิกการประเมิน
ทั้งสิ้น ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๐ ของจำนวนผู้ส่งผลงานถึงสำนักงาน ก.ก.

๒.๒ ครั้งที่ ๒ การดำเนินการปี ๒๕๕๔ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครสมัครใจเข้ารับการพัฒนาและผ่านการพัฒนาทั้งสิ้น จำนวน ๑,๑๗๙ คน ในจำนวนนี้ส่งผลงานถึงสำนักงาน ก.ก. เพื่อดำเนินการประเมินฯ จำนวน ๙๐๒ คน และได้รับอนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๑๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๕๒ ของจำนวนผู้ส่งผลงานถึงสำนักงาน ก.ก. และไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๕๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๐๘ ของจำนวนผู้ส่งผลงานถึงสำนักงาน ก.ก. และมีมติให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ จำนวน ๑๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๐๘ ของจำนวนผู้ส่งผลงานถึงสำนักงาน ก.ก. ทั้งนี้ มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครขอยกเลิกการประเมิน ทั้งสิ้น ๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๓ ของจำนวนผู้ส่งผลงานถึงสำนักงาน ก.ก.

๒.๓ ครั้งที่ ๓ การดำเนินการปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ ซึ่งสำนักงานการศึกษาได้รายงานผลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสครั้งนี้ ตามหนังสือที่ กท ๐๘๐๒/๑๑๔๙๔ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๕ ได้ดำเนินการพัฒนาฯ ระหว่างวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ถึง วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๕๕ มีผู้มีคุณสมบัติฯ จำนวน ๒๔๖ คน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครสมัครใจเข้ารับการพัฒนาและผ่านการพัฒนาทั้งสิ้น จำนวน ๑๗๘ คน (เป็นผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินฯ ตามหลักเกณฑ์ปกติ ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ ถึงครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๕๕) ในจำนวนนี้ส่งผลงานถึงสำนักงาน ก.ก. เพื่อดำเนินการประเมินฯ จำนวน ๑๖๘ คน ๑๓ กลุ่มสาระ/สาขาวิชา (ครบกำหนดส่งผลงานทางวิชาการในวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๖) ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินการประเมินของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ

๓. ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษตามหลักเกณฑ์ฯปกติ และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาได้พิจารณาผลการประเมินตั้งแต่การประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ถึง ครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ จำนวน ๕๒๑ คน มีมติอนุมัติผ่านการประเมิน จำนวน ๑๒๓ คน ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมินฯ จำนวน ๒๘๙ คน ปรับปรุงจำนวน ๑๐๙ คน

๔. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ มอบอำนาจให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ทำหน้าที่ในการกลั่นกรอง ให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องการออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์วิธีการและมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อเป็นการให้โอกาสข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครซึ่งเป็นผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ปกติ ในรอบปี พ.ศ.๒๕๕๖ ได้รับการพัฒนา เช่นเดียวกับที่ได้ดำเนินการไปแล้วทั้ง ๓ ครั้ง ประกอบกับ ก.ก. ได้มีมติครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ อนุมัติหลักเกณฑ์ วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ (พลว.) โดยในหลักเกณฑ์ฯ พลว. นี้ ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะยื่นคำร้องเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษไว้ว่า จะต้องเป็นผู้ที่มีผลการประเมินด้านที่ ๓ (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่และผลงานทางวิชาการ) ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาส จึงจะสามารถยื่นคำร้องสมัครเข้ารับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์ฯ พลว. ได้ ดังนั้น จึงเห็นควรเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

/๑. ขออนุมัติ ...

๑. ขออนุมัตินำหลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการพัฒนาเพื่อให้โอกาสข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ (กรณีผู้ขอมีผลการประเมินด้านที่ ๓ ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินปกติที่ ก.ก.กำหนด) ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ครั้งที่ ๓/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๓ และครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ มาดำเนินการให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยผู้มีสิทธิสมัครฯ เป็นผู้ไม่ผ่านการประเมิน ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ถึง ครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ และ มอบสำนักงานศึกษากำหนดระยะเวลาในการยื่นคำขอสมัครและจัดการอบรมพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ โดยดำเนินการให้แล้วเสร็จก่อนเปิดภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๕๖ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการผู้สมัครเข้ารับการพัฒนาเป็นผู้รับผิดชอบ และเมื่อสำนักงานศึกษาได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาฯ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสฯ นี้เสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้รายงานผลการดำเนินการและการประเมินผลการพัฒนาให้ ก.ก. ทราบต่อไป
๒. ขออนุมัติเป็นหลักการว่า การดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการให้โอกาสฯ ในปีต่อไป กรณีที่มี เหตุผลและความจำเป็น และมีจำนวนผู้มีคุณสมบัติเพียงพอและเหมาะสมให้อยู่ในดุลยพินิจของสำนักงานศึกษา เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาและจัดอบรมตามโครงการนี้
๓. เมื่อสำนักงานศึกษาได้ดำเนินการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสฯ นี้เสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้รายงานผลการดำเนินการและการประเมินผลการพัฒนาให้ ก.ก. ทราบต่อไป

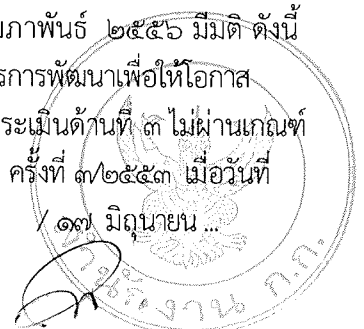
ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

๑. เนื่องด้วยในปี ๒๕๕๖ กรุงเทพมหานครโดยสำนักงานศึกษาจะต้องดำเนินการโครงการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่สำคัญในเวลาใกล้เคียงกัน จำนวน ๓ โครงการ ได้แก่ โครงการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โครงการอบรมพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสข้าราชการครูกรุงเทพมหานครฯ และ ก.ก. ได้อนุมัติ หลักเกณฑ์ วิธีการพัฒนา เพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษฯ (พลว.) โดยกำหนดให้พัฒนาช่วงปิดภาคเรียน และดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในเดือนเมษายน ๒๕๕๖ และการจัดการอบรมบางโครงการ มีจำนวนผู้อบรม จำนวนมาก และต้องมีการแบ่งการอบรมหลายรุ่น จึงให้เปลี่ยนแปลงช่วงเวลาของผู้สิทธิสมัครฯ ตามที่ สำนักงาน ก.ก. เสนอไว้ในข้อ ๑ ว่า ผู้มีสิทธิสมัครฯ เป็นผู้ไม่ผ่านการประเมิน ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ถึง ครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ เดือนมีนาคม ๒๕๕๖ เปลี่ยนเป็น ถึงครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ โดยมีนโยบายว่าการดำเนินการประเมินในช่วงนี้ขอให้เร่งดำเนินการ ประเมินให้กับผู้ที่ยื่นขอประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสฯ ที่ครบกำหนดส่งเมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๖ เป็นลำดับแรก เพื่อให้ข้าราชการครูฯ กลุ่มนี้ที่ไม่ผ่านการประเมินฯ ได้รับโอกาสเข้าพัฒนาตามโครงการ พลว. ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดของปีนี้
๒. เห็นควรขออนุมัติ ก.ก. เพิ่มเติมว่า การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสฯ ในปีต่อไป ในกรณีที่เห็นว่ามีเหตุผลความจำเป็น และมีจำนวนผู้มีคุณสมบัติเพียงพอและเหมาะสมให้อยู่ใน ดุลยพินิจของสำนักงานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาและจัดอบรมตามโครงการนี้

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ มีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. ขออนุมัตินำหลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการพัฒนาเพื่อให้โอกาส ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ (กรณีผู้ขอมีผลการประเมินด้านที่ ๓ ไม่ผ่านเกณฑ์ ประเมินปกติที่ ก.ก. กำหนด) ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ครั้งที่ ๓/๒๕๕๓ เมื่อวันที่

๑๗ มิถุนายน ...



๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๓ และครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ มาดำเนินการให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยผู้มีสิทธิสมัครฯ เป็นผู้ไม่ผ่านการประเมิน ตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ถึง ครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

๒. มอบสำนักงานการศึกษากำหนดระยะเวลาในการยื่นคำขอสมัครและจัดการอบรมพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ โดยดำเนินการให้แล้วเสร็จก่อนเปิดภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๕๖ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการผู้สมัครเข้ารับการพัฒนาเป็นผู้รับผิดชอบ

๓. เมื่อสำนักงานการศึกษาได้ดำเนินการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ให้โอกาสฯ นี้เสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้รายงานผลการดำเนินการและการประเมินผลการพัฒนาให้ ก.ก. ทราบต่อไป

๔. เสนอขออนุมัติ ก.ก. เป็นหลักการว่า การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสฯ ในปีต่อไป กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น และมีจำนวนผู้มีคุณสมบัติเพียงพอและเหมาะสมให้อยู่ในดุลยพินิจของสำนักงานการศึกษา เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาและจัดอบรมตามโครงการนี้

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการให้โอกาสข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ (กรณีผู้ขอรับประเมิน มีผลการประเมินด้านที่ ๓ ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินที่ ก.ก. กำหนด) มาแล้วเป็นจำนวน ๓ ครั้ง ในการขออนุมัติดำเนินการในครั้งนี้ เป็นการให้โอกาสข้าราชการครูฯ ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ปกติ ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ถึงครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ซึ่ง ก.ก. ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ อาจจะใช้วิธีการอื่นเพิ่มเติม เช่น จัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษา เฉพาะรายบุคคล การจัดทำข้อตกลงการใช้ระยะเวลาในการทำผลงานโดยไม่กระทบกับการปฏิบัติงานประจำ เป็นต้น เพื่อให้ข้าราชการครูฯ มีโอกาสผ่านการประเมินมากขึ้น

มติ ก.ก.

๑. อนุมัติให้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการพัฒนาเพื่อให้โอกาสข้าราชการครู กรุงเทพมหานครเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ (กรณีผู้ขอมีผลการประเมินด้านที่ ๓ ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินปกติที่ ก.ก.กำหนด) ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ครั้งที่ ๓/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๓ และครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ มาดำเนินการให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยผู้มีสิทธิสมัครฯ เป็นผู้ไม่ผ่านการประเมิน ตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ถึง ครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

๒. ให้สำนักงานศึกษากำหนดระยะเวลาในการยื่นคำขอสมัครและจัดการอบรมพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ โดยดำเนินการให้แล้วเสร็จก่อนเปิดภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๕๖ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการผู้สมัครเข้ารับการพัฒนาเป็นผู้รับผิดชอบ และรายงานผลการดำเนินการและการประเมินผลการพัฒนาให้ ก.ก.ทราบ เมื่อดำเนินการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสฯ นี้เสร็จเรียบร้อยแล้ว

๓. อนุมัติเป็นหลักการว่า การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสฯ ในปีต่อไป กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น และมีจำนวนผู้มีคุณสมบัติเพียงพอและเหมาะสมให้อยู่ในดุลยพินิจของสำนักงานการศึกษา เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาและจัดอบรมตามโครงการนี้

เรื่องที่ ๒ ขออนุมัติแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งเป็นผู้สอบแข่งขันได้
มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งเป็นผู้สอบแข่งขันได้มาบรรจุ
และแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๑. นางสาวพิมพ์ วิเศษโสภณ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งนักวิเคราะห์
นโยบายและแผนปฏิบัติการ ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตบางแค ได้รับอัตราเงินเดือน ๑๔,๓๘๐.- บาท
ผู้สอบแข่งขันได้ตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ ชั้นใกล้เคียงที่สูงกว่าตามพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ
ขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ ชั้น ๑๔,๖๒๐.- บาท โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขต
บางแค ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

๒. นางปิ่นชดา เรืองสอน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์
ระดับ ๕ กลุ่มงานบริการสุขภาพ ศูนย์บริการสาธารณสุข ๖๗ ทวีวัฒนา สำนักอนามัย ได้รับอัตราเงินเดือน
๑๔,๓๘๐.- บาท ผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ ชั้นใกล้เคียงที่สูงกว่าตามพระราชกฤษฎีกา
การปรับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ ชั้น ๑๔,๖๒๐.- บาท
โรงเรียนมัธยมปทุมมาวาส สำนักงานเขตทวีวัฒนา ตั้งแต่วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๔

มติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ อนุมัติกำหนดหลักเกณฑ์
และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครจากข้าราชการประเภทหนึ่งไปเป็นข้าราชการอีกประเภทหนึ่ง โดยได้
กำหนดวิธีการกรณีการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครจากข้าราชการประเภทหนึ่งไปเป็นข้าราชการอีกประเภท
หนึ่งโดยผลการสอบแข่งขัน ผลการสอบคัดเลือก ผลการคัดเลือกของกรุงเทพมหานคร ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๖
วรรค ๒ ออกคำสั่งแต่งตั้งโดยไม่ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว

กรณีไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดนี้ให้เสนอ ก.ก. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป

ประกาศอนุกรรมการสามัญข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม
๒๕๕๔ เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ข้อ ๑. ตำแหน่งที่จะดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง

ตำแหน่งครูผู้ช่วย อัตราเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย ชั้น ๗,๙๔๐.- บาท สำหรับวุฒิปริญญาตรี (หลักสูตร ๔ ปี) และชั้น ๘,๗๐๐.- บาท สำหรับวุฒิปริญญาตรี (หลักสูตร ๕ ปี) ซึ่งเป็นอัตรา
เงินเดือนตามพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๕๐ หากมีการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเดือนใหม่ให้เป็นไปตามกฎหมายใหม่ ส่วนบัญชีรายละเอียด
ตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแนบท้ายประกาศนี้



มติ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๕ และครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๕ เห็นชอบในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญผู้สอบแข่งขันได้ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครู ว่างเงินเดือนอันดับ คศ. ๑ รายนางสาวพิมพ์ วิเศษโสภาก โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และรายนางปิ่นชดา เรืองสอน โรงเรียนมัธยมปทุมมาวาส สำนักงานเขตทวีวัฒนา ตั้งแต่วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๔

สำนักงาน ก.ก. ได้ตรวจสอบประวัติการรับราชการเป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานครของข้าราชการ ทั้ง ๒ ราย จาก ก.พ. ๗ แล้ว ปรากฏดังนี้

๑. นางสาวพิมพ์ วิเศษโสภาก

- ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ๑ ว่างเงินเดือนในระดับ ๓ โรงเรียนจินดาบำรุง สำนักงานเขตคันนายาว ตั้งแต่วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๔๗ - ๒๓ ธันวาคม ๒๕๔๗ เป็นเวลา ๗ เดือน ๑๐ วัน
- ดำรงตำแหน่งครู ว่างเงินเดือนอันดับ คศ.๑ โรงเรียนจินดาบำรุง สำนักงานเขต คันนายาว ตั้งแต่วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๔๗ - ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๒ เป็นเวลา ๔ ปี ๙ เดือน ๒๗ วัน
- ดำรงตำแหน่งครู ว่างเงินเดือนอันดับ คศ.๑ โรงเรียนบางแคเหนือ สำนักงานเขตบางแค ตั้งแต่วันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ - ๔ ตุลาคม ๒๕๕๓ เป็นเวลา ๑๑ เดือน ๑๔ วัน
รวมระยะเวลาการเป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เป็นเวลา ๖ ปี ๔ เดือน ๒๐ วัน

๒. นางปิ่นชดา เรืองสอน

- ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ๑ ว่างเงินเดือนในระดับ ๓ - ๔ โรงเรียนเพชรเกษม สำนักงานเขตบางแค ตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ - ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๘ เป็นเวลา ๓ ปี ๑ เดือน

มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ มอบอำนาจให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ทำหน้าที่ในการกลั่นกรอง ให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องการออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร การกำหนดกรอบอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. สำนักงาน ก.ก. ได้พิจารณาแล้วเห็นว่านางสาวพิมพ์ วิเศษโสภาก เคยดำรง ตำแหน่งอาจารย์ ๑ ว่างเงินเดือนในระดับ ๓ มีประสบการณ์ในการสอนมาแล้วเป็นเวลา ๖ ปี ๔ เดือน ๒๐ วัน และนางปิ่นชดา เรืองสอน เคยดำรงตำแหน่งอาจารย์ ๑ ว่างเงินเดือนในระดับ ๓ และ ระดับ ๔ มีประสบการณ์ ในการสอนมาแล้วเป็นเวลา ๓ ปี ๑ เดือน ประกอบกับ อ.ก.ก. สมัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีมติเห็นชอบในการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้สอบแข่งขันได้ ทั้ง ๒ รายดังกล่าว มาเป็น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครู ว่างเงินเดือนอันดับ คศ.๑ ตั้งแต่วันที่ ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ตามลำดับ จึงเห็นควรอนุมัติเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งเป็น ผู้สอบแข่งขันได้มาบรรจุและแต่งตั้งเป็น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๒ ราย ดังนี้



๑. นางสาวพิมพ์ วิเศษโสภณ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบาย และแผนปฏิบัติการ ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตบางแค ได้รับอัตราเงินเดือน ๑๔,๓๘๐.- บาท ผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ ชั้นใกล้เคียงที่สูงกว่า ตามพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ ชั้น ๑๔,๖๒๐.- บาท โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

๒. นางปณิศา เรืองสอน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ ระดับ ๕ กลุ่มงานบริการสุขภาพ ศูนย์บริการสาธารณสุข ๖๗ ทวีวัฒนา สำนักงานมาย ได้รับอัตราเงินเดือน ๑๔,๓๘๐.- บาท ผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ ชั้นใกล้เคียงที่สูงกว่า ตามพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ ชั้น ๑๔,๖๒๐.- บาท โรงเรียนมัธยมปรุณาวาส สำนักงานเขตทวีวัฒนา ตั้งแต่วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๔

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา

๑. กรณีนี้ต้องเสนอ ก.ก. พิจารณานุมัติ เพราะไม่สามารถบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ครูผู้ช่วยตามที่สอบได้ แต่ต้องการที่จะบรรจุในตำแหน่งครู เนื่องจากเคยเป็นครูมาก่อน เช่นเดียวกับการรับโอน ผู้สอบแข่งขันได้ที่อยู่ในสังกัดอื่น ก.ก.ก็เคยอนุมัติให้มาบรรจุในตำแหน่งครูเพราะเคยเป็นครูมาก่อนเช่นกัน

๒. มีข้อสังเกตว่าการเสนอขออนุมัติให้บรรจุย้อนหลังไปมาก ไม่ควรเสนอขออนุมัติ ก.ก.ในลักษณะ เช่นนี้บ่อยนัก ซึ่งอาจมีคำถามใน ก.ก. ว่าเป็นเพราะเหตุใด ดังนั้นถ้ามีกรณีเช่นนี้ควรเร่งดำเนินการเสนอทันที สำนักงานการศึกษาควรทำแบบฟอร์มให้ผู้สอบแข่งขันได้ทุกคนกรอกข้อมูลรายละเอียดว่าใครเป็นข้าราชการอยู่แล้ว จะขอโอน ขอย้าย หรือเปลี่ยนสายงานจะได้ดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว

๓. ควรเสนอ ก.ก. พิจารณามอบอำนาจให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาเป็นผู้พิจารณานุมัติ กรณีที่มีลักษณะเช่นนี้ โดยไม่ต้องนำเสนอ ก.ก. เพราะ ของ ก.ค.ศ. เองก็ได้มอบอำนาจให้ อ.ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณานุมัติในกรณีเช่นนี้เหมือนกัน

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ มีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบและนำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณานุมัติต่อไป

๒. เห็นควรเสนอ ก.ก. มอบอำนาจให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ทำการแทนในเรื่อง การอนุมัติแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่งครูผู้ช่วย มาบรรจุและแต่งตั้งเป็น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครตำแหน่งครู กรณีเป็นผู้เคยดำรงตำแหน่งครูมาแล้ว และ รายงานให้ ก.ก. รับทราบ



ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

การขออนุมัติแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งเป็นผู้สอบแข่งขันได้ มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ๒ รายนี้ ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครจากข้าราชการกรุงเทพมหานครประเภทหนึ่งไปเป็นข้าราชการอีกประเภทหนึ่ง ซึ่ง ก.ก. ได้พิจารณาว่า ข้าราชการทั้ง ๒ ราย ดังกล่าว เคยดำรงตำแหน่งอาจารย์ ๑ และตำแหน่งครูมาแล้ว รวมระยะเวลาเกิน ๒ ปี และผ่านการทดลองปฏิบัติราชการในตำแหน่งดังกล่าวด้วย ซึ่งอาจเทียบได้กับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ๒ ปี และผ่านการพัฒนาอย่างเข้มข้นก่อนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ซึ่งกรณีเช่นนี้ควรมีการเวียนแจ้งแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

มติ ก.ก.

๑. อนุมัติแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งเป็นผู้สอบแข่งขันได้มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน ๒ ราย ดังนี้

(๑) นางสาวพิมพา วิเศษโสภา ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตบางแค ได้รับอัตราเงินเดือน ๑๔,๓๘๐.- บาท ผู้สอบแข่งขันได้ตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ ชั้นใกล้เคียงที่สูงกว่าตามพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำชั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ ชั้น ๑๔,๖๒๐.- บาท โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

(๒) นางปณัชดา เรืองสอน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ระดับ ๕ กลุ่มงานบริการสุขภาพ ศูนย์บริการสาธารณสุข ๖๗ ทวีวัฒนา สำนักอนามัย ได้รับอัตราเงินเดือน ๑๔,๓๘๐.- บาท ผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ ชั้นใกล้เคียงที่สูงกว่า ตามพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำชั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ ชั้น ๑๔,๖๒๐.- บาท โรงเรียนมัธยมบูรณาวาส สำนักงานเขตทวีวัฒนา ตั้งแต่วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๔

๒. มอบอำนาจให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องการอนุมัติแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่งครูผู้ช่วย มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครตำแหน่งครู กรณีเป็นผู้เคยดำรงตำแหน่งครูมาแล้ว และรายงานให้ ก.ก. รับทราบ



~~ลับ~~

- ๑๒ -

เรื่องที่ ๓

~~ลับ~~

๑๑๑๑๑๑

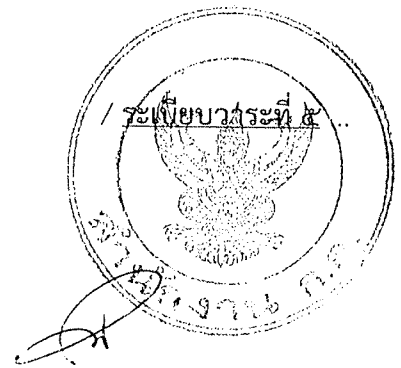
~~ลับ~~

- ๑๓ -

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง อื่นๆ

- ไม่มี -



~~ลับ~~

ลับ

- ๑๔ -

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องเพื่อทราบ เรื่องที่ ๑ รายงานการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก.วิสามัญฯ และหน่วยงาน

ด้วย ก.ก.มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๓๕ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๓๕ ให้สำนักงาน ก.ก. รายงานผลการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก.วิสามัญฯ และหน่วยงานเสนอ ก.ก. เพื่อทราบ

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

๑. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๕ มีมติในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๒. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและคำตอบแทน ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๖ มีมติ ดังนี้

- การพิจารณาลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๓ ราย ดังนี้

๑) นางวาสนา พรหมอยู่ ตำแหน่งนักวิชาการสถิติชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กยบ.๑๕) กลุ่มงานวิจัยและประเมินผล กองยุทธศาสตร์บริหารจัดการ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล (วัดการศึกษาศาสตร์บัณฑิต)

ลับ



ครุศาสตรบัณฑิต (เอกคณิตศาสตร์) และรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ และตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ คณะกรรมการ พิจารณาแล้วเห็นว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติขณะดำรงตำแหน่งนักสถิติ ๖ - ๗ เกี่ยวข้องกับสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน และสายงานจัดการงานทั่วไป เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) นางพวงผกา เพ็งสาย ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ กค. ๔๑) กลุ่มงานการเงินและงบประมาณ กองคลัง สำนักการศึกษา วุฒิมหาบัณฑิตบริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) ขอให้พิจารณานับระยะเวลาการทำงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกัน สำหรับผู้ปฏิบัติงานมีประสบการณ์ เพื่อประเมินบุคคลและผลงานทางวิชาการ คณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติขณะดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ๓ - ๕ เกื้อกูลกับสายงานวิชาการเงินและบัญชี เป็นเวลา ๑ ปี ๙ เดือน ๑๙ วัน

๓) นายเริงศักดิ์ ยศประยูร ตำแหน่งนายช่างโยธาชำนาญงาน ฝ่ายโยธา สำนักงาน เขตดอนเมือง เสนอขอให้พิจารณานับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อสมัครคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ) คณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติขณะดำรงตำแหน่งนายช่างโยธา ๖ และนายช่างโยธาชำนาญงาน เกี่ยวข้องกับสายงานจัดการงานทั่วไป เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี

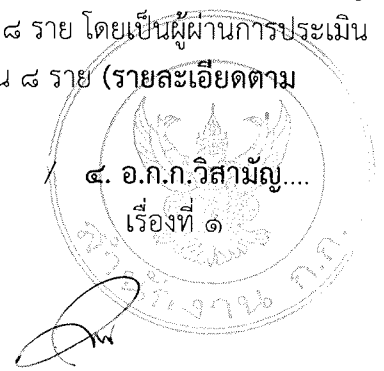
๓. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๖ มีมติ ดังนี้

๓.๑ เห็นชอบร่างระบบการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (Career Development HRM.) (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๓.๒ อนุมัติให้นางวรรณิ พจนการณ ตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการพิเศษ ด้านบริการทางวิชาการ (ตำแหน่งเลขที่ รพต. ๖๖๘) หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงานชั้นสูตรโรคกลาง กลุ่มบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ ผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์เชี่ยวชาญ ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม โดยมีผลไม่ก่อนวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๕

๓.๓ เห็นชอบการปรับปรุงแบบประเมินจิตวิทยา เพื่อใช้ประกอบหลักเกณฑ์และวิธีการ รับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๓.๔ รับทราบรายงานผลการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ที่ดำเนินการในระหว่างเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๕ รวมจำนวน ๘ ราย โดยเป็นผู้ผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๘ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)



๔. อ.ก.ก.วิสามันต์เกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๖ มีมติ ดังนี้

๔.๑ อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ

๔.๒ อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการส่งจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างประจำกลับเข้ารับราชการ

๔.๓ อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการส่งจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างประจำไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการ

๔.๔ อนุมัติการกำหนดอำนาจในการส่งจ้างและแต่งตั้งลูกจ้าง

๔.๕ อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๕. อ.ก.ก.วิสามันต์เกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ มีมติ ดังนี้

๕.๑ เห็นชอบเพิ่มเติมรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๗ ราย ในบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ อ.ก.ก.วิสามันต์เกี่ยวกับการศึกษากำหนดเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

๕.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการทำหน้าที่ให้การอบรมและประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ (พลว.) ดังนี้

๕.๒.๑ แต่งตั้ง นายสมยศ มีเทศน์ เป็นประธานกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการทำหน้าที่ให้การอบรมและประเมินผลงาน

๕.๒.๒ มอบให้ประธาน อ.ก.ก.วิสามันต์เกี่ยวกับการศึกษาพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการทำหน้าที่ให้การอบรมและประเมินผลงานจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ อ.ก.ก. เห็นชอบแล้ว

๕.๓ รับทราบรายงานการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วม ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๔ จำนวน ๓๒ ราย

๕.๔ รับทราบการประเมินผลงานเพื่อให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเลื่อนวิทยฐานะ ดังนี้



สืบ

- ๑๗ -

ที่	ตำแหน่ง/วิทยฐานะ ที่ขอประเมิน	สายงาน	กลุ่มสาระ/สาขา	อนุมัติ (ราย)	ไม่อนุมัติ (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการ เชี่ยวชาญ	บริหารสถานศึกษา		-	๒	-	
๒	ผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	บริหารสถานศึกษา		-	๑	๑	
๓	ผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	บริหารสถานศึกษา		๒	-	-	กรณีได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งใหม่
๔	รองผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	บริหารสถานศึกษา		๔	๑๑	-	
๕	รองผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	บริหารสถานศึกษา		๑	-	-	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ
			รวม	๗	๑๔	๑	
๖	ครู/ครูเชี่ยวชาญ	การสอน	คณิตศาสตร์	-	๑	-	
๗	ครู/ครูชำนาญการพิเศษ	การสอน	ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	-	๑๐	๑	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ
			ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	๑	-	๑	
			ศิลปะ (ดนตรีและ นาฏศิลป์)	๖	๗	-	
			การงานอาชีพและ เทคโนโลยี	๓	๕	๘	
			การงานอาชีพและ เทคโนโลยี	๑๑	-	๑	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ
			คณิตศาสตร์	๔	๑๘	๓	
			คณิตศาสตร์	๓	๑	๑	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ

สืบ



ลับ

- ๑๘ -

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/วิทยฐานะ ที่ขอประเมิน	สายงาน	กลุ่มสาระ/สาขา	อนุมัติ (ราย)	ไม่อนุมัติ (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
		การสอน	ภาษาไทย ภาษาไทย	๑ ๕	๑๑ ๑๐	๙ ๑๓	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ
			บรรณารักษศาสตร์ บรรณารักษศาสตร์	- ๒	๒ -	- ๑	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ
			กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมแนะแนว) วิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์	- ๑ ๒	๒ ๑๙ ๑	- - -	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ
			สุขศึกษา พลศึกษาและ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด)	-	๗	๑	
			สุขศึกษา พลศึกษาและ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด)	๒	๑	-	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ
			สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๒	๖	๑๑	
			สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๕	๑	๑	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาสฯ
			รวม	๔๘	๑๐๒	๕๑	

/ ๖. สำนักงาน ก.ก. ...

ลับ



สืบ

- ๑๙ -

๖. สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการ ดังนี้

- การพิจารณาคณะวุฒิการศึกษา ดังนี้

๑) นายบุญเย็น โชควิเศษชัยสิทธิ์ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตดุสิต สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ โปรแกรมวิชาการบริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา คณะกรรมการ ฯ ให้เป็นสาขาวิชาบริหารธุรกิจ และทางคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ตามที่ ก.พ. รับรองแล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทางคอมพิวเตอร์อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย เพื่อใช้ในการย้ายหรือคัดเลือกในตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

๒) นางสาวพรรษา อมาตยกุล ตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ กลุ่มงานวิศวกรรมทาง ๑ สำนักงานออกแบบ สำนักการโยธา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท Master of Science in Road Management And Engineering มหาวิทยาลัยเบอร์มิงแฮม สหราชอาณาจักร คณะกรรมการ ฯ ให้เป็นปริญญาโทสาขาวิศวกรรมศาสตร์ ทางวิศวกรรมโยธา

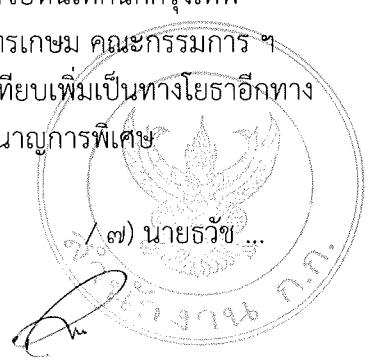
๓) นายธนกรณ์ คำป้อม ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ ฝ่ายทะเบียน สำนักงานเขตบางเขน สำเร็จการศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารองค์การ) มหาวิทยาลัยเกริก คณะกรรมการ ฯ ให้เป็นสาขาวิชาการจัดการ ทางการบริหารองค์การ ทางการบริหาร ตามที่ ก.พ. รับรองแล้ว และไม่เทียบเพิ่ม

๔) นางสาวสุภาพร พูลเจริญ ตำแหน่งนักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ ฝ่ายพัฒนาชุมชน และสวัสดิการสังคม สำเร็จการศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะกรรมการ ฯ ให้เป็นสาขาวิชารัฐศาสตร์ ตามที่ ก.พ. รับรองแล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทางการปกครองอีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย เพื่อใช้ประกอบการขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักพัฒนาสังคมชำนาญการ

๕) นายจิตติ ฤทธิรงค์ ตำแหน่งนายช่างโยธา ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส หัวหน้าฝ่ายโยธา สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาช่างก่อสร้าง วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาลัยเขตเทคนิคกรุงเทพ วิทยาศาสตร์บัณฑิต วิชาเอกเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ก่อสร้าง) วิทยาลัยครูจันทระเกษม คณะกรรมการ ฯ ให้เป็นทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ตามที่ ก.พ. รับรองและกำหนดไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทางโยธาอีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย เพื่อนำมาใช้ในการดำรงตำแหน่งนักจัดการงานโยธานำชำนาญการ

๖) นายถาวร คงบัว ตำแหน่งนายช่างโยธานำชำนาญงาน ฝ่ายโยธา สำนักงานเขตบางแค สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาช่างโยธา โรงเรียนเซนต์จอห์นเทคนิคกรุงเทพ วิทยาศาสตร์บัณฑิต วิชาเอกเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ก่อสร้าง) วิทยาลัยครูจันทระเกษม คณะกรรมการ ฯ ให้เป็นทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ตามที่ ก.พ. รับรองและกำหนดไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทางโยธาอีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย เพื่อนำมาใช้ในการดำรงตำแหน่งนักจัดการงานโยธานำชำนาญการพิเศษ

สืบ



๗) นายธวัช เสรีทัศน์ ตำแหน่งนายช่างโยธาชำนาญงาน ฝ่ายโยธา สำนักงานเขต บางเขน สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม แผนกวิชาช่างก่อสร้าง วิทยาลัยเทคนิคดุสิต วิทยาศาสตร์บัณฑิต วิชาเอกเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ก่อสร้าง) วิทยาลัยครูจันทระเกษม คณะกรรมการ ฯ ให้เป็นทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ตามที่ ก.พ. รับรอง และกำหนดไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็น ทางโยธาอีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย เพื่อนำมาใช้ในการดำรงตำแหน่งนักจัดการงานโยธาชำนาญการพิเศษ

๘) นางชุตติสา ศาสตร์สาร ตำแหน่งนักพัฒนาสังคมชำนาญการ ฝ่ายพัฒนาชุมชน และสวัสดิการสังคม สำเร็จการศึกษาปริญญาการศึกษาบัณฑิต สาขาภาษาไทย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะกรรมการ ฯ ให้เป็นสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ทางภาษาไทย ตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว และไม่เทียบเพิ่ม

๙) คุณวุฒิการศึกษาของผู้สอบผ่านข้อเขียนในการสอบแข่งขัน ฯ ครั้งที่ ๑ - ๒/๒๕๕๕ ปรากฏว่าคุณวุฒิการศึกษาไม่ตรงตามประกาศรับสมัครสอบ จำนวน ๒๐ ราย

๑๐) คุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ ตำแหน่งนักผังเมือง ปฏิบัติการ ปรากฏว่าคุณวุฒิการศึกษาไม่ตรงตามประกาศรับสมัคร จำนวน ๘ ราย

มติ ก.ก.

รับทราบ



ลับ

- ๒๑ -

เรื่องที่ ๒ รายงานผลการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานผลการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. สำนักงาน ก.ก. ได้มีหนังสือที่ มท ๐๒๒๕.๔/๔๘๔ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๕ ส่งคู่มือการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ให้กรุงเทพมหานครใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่กำหนดในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างจะกำหนดสูงกว่า ร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

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. ทราบ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ สำรวจประมาณการรายรับและงบประมาณรายจ่าย

ครั้งที่ ๒ และครั้งที่ ๓ สำรวจรายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นในห้วงเดือนตุลาคม - มีนาคม และห้วงเดือนเมษายน - กันยายน ตามลำดับ

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

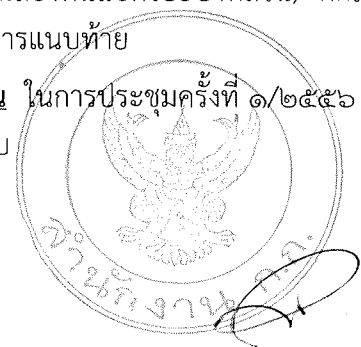
สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดทราบการรายงานผลการสำรวจข้อมูลค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ดังนี้

กรุงเทพมหานครมีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖ จำนวน ๖๐,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท (หกหมื่นล้านบาทถ้วน) โดยมีประมาณการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างฯ จำนวน ๒๐,๔๖๔,๓๕๒,๘๐๐.๐๐ บาท (สองหมื่นสี่ร้อยหกสิบสี่ล้านสามแสนห้าหมื่นสองพันแปดร้อยบาทถ้วน) คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๑๑ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ตามเอกสารแนบท้าย

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๖ มีมติรับทราบและให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อทราบ

มติ ก.ก. รับทราบ

ลับ



เรื่องที่ ๓ การปรับปรุงและแต่งตั้ง อ.ก.ก.เพิ่มเติม และการออกจากราชการ
และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานการปรับปรุงและแต่งตั้ง อ.ก.ก.เพิ่มเติมใน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัย และการออกจากราชการ และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. ก.ก. มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ แต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญฯ จำนวน ๗ คณะ และมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๕ รับทราบการปรับปรุงแต่งตั้ง อ.ก.ก.เพิ่มเติมใน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ

๒. อ.ก.ก. ใน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ นายอุดม อินทรวศน์วิไล ผู้อำนวยการภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐาน สำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งเป็นข้าราชการจากส่วนราชการไม่สังกัด กรุงเทพมหานคร เกษียณอายุราชการ และยังไม่มีการแต่งตั้ง อ.ก.ก.ทดแทน

๓. กฎ ก.ก.ว่าด้วยจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง วิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของ อ.ก.ก.วิสามัญ พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๔ การแต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญ ให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณา โดยความเห็นชอบของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาร่วมกันประธาน อ.ก.ก. กรณีที่จะแต่งตั้ง อ.ก.ก.เพิ่มเติมในคณะใด โดยเมื่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเห็นชอบรายชื่อดังกล่าว ให้ถือว่าผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งจาก ก.ก. แล้ว

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

สำนักงาน ก.ก.ได้หารือกับประธาน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ และ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ พิจารณาบุคคลหรือผู้ดำรงตำแหน่งโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความสอดคล้อง และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของ อ.ก.ก.วิสามัญทั้งสองคณะแล้ว ขอเสนอปรับปรุงและแต่งตั้ง นายประสาน ยินดีชัย ผู้อำนวยการภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐาน สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็น อ.ก.ก. ใน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ทดแทน นายอุดม อินทรวศน์วิไล และแต่งตั้ง ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. สั่งราชการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม และกองพิทักษ์ระบบคุณธรรมเป็น อ.ก.ก.เพิ่มเติมใน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบ และได้นำเรียนผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครพิจารณา ซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ให้ความเห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอแล้ว (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

มติ ก.ก. รับทราบ



เรื่องที่ ๔ กำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ด้วยมติคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ ให้กำหนดวันประชุม ก.ก. เป็นทุกวันพฤหัสบดีสัปดาห์ที่สามของเดือน เวลา ๑๐.๐๐ น. และหากเดือนใดไม่มีระเบียบวาระการประชุม ให้งดการประชุม ก.ก. ในเดือนนั้น

ดังนั้น การประชุม ก.ก. ครั้งต่อไป ครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ กำหนดในวันพฤหัสบดีที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

มติ ก.ก. รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๕๐ น.

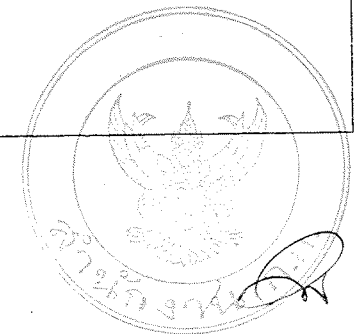


(นายพรเทพ อัครวรกุลชัย)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
กรรมการและเลขานุการ ก.ก.
ผู้จัดรายงานการประชุม

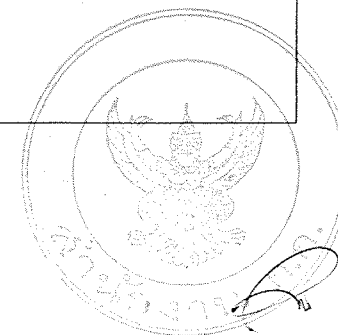
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความรู้ และกระจายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ	2556	2557	2558	2559	ตัวชี้วัดกลยุทธ์
5.1 เสริมสร้างความรู้เรื่องระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ทรัพยากรบุคคล ทุกระดับ	5.1.1 การจัดอบรมหลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลอย่างต่อเนื่อง พ.ศ.2556 - 2559 (เจ้าภาพหลัก : สกก.) โครงการจัดอบรมหลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓	- ร้อยละ 60 ของเรื่องหรือด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ลดลงเมื่อเทียบจากปีที่ผ่านมา
	5.1.2 การจัดอบรมหลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับหัวหน้าหน่วยงาน / หัวหน้าส่วนราชการอย่างต่อเนื่อง พ.ศ.2556 - 2559 (เจ้าภาพหลัก : สกก.)	✓	✓	✓	✓	



กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ	2556	2557	2558	2559	ตัวชี้วัดกลยุทธ์
5.2 สร้างเครือข่ายในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	5.2.1 การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ระหว่างนักทรัพยากรบุคคลแต่ละ หน่วยงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ รวมทั้ง เป็นเครือข่ายซึ่งกันและกัน พ.ศ.2558 - 2559 โครงการสัมมนานักทรัพยากรบุคคล ระหว่าง กทม. และหน่วยงาน ภายนอก (เจ้าภาพหลัก : สกก.)			✓	✓	- ช่องทางการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารไม่น้อยกว่า 1 ช่องทาง





การพัฒนานักทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

(Career Development HRM.)





การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (Career Development HRM.)

๑. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบัน “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่าขององค์กร ทุกขั้นตอนของการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงต้องให้ความสำคัญ ทั้งด้านการสรรหา พัฒนา รักษาไว้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้ที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีภารกิจที่ยุ่งยาก ซับซ้อน และต้องใช้ความรู้เชิงเทคนิควิชาการมากขึ้น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับหน่วยงาน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคลมีความเป็นอิสระมากขึ้น สามารถกำหนดแนวทางและวิธีปฏิบัติต่างๆ ในหน่วยงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับวัฒนธรรม ความจำเป็น และทรัพยากรที่หน่วยงานมีอยู่ โดยอยู่ในกรอบของนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

จากการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมายของกรุงเทพมหานคร และความรับผิดชอบของผู้ที่ดำรงตำแหน่ง “บุคลากร” ในภาคราชการมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่มีบทบาทเพียงการให้ข้อมูลด้านบุคคลแก่ฝ่ายบริหาร จัดทำคำสั่ง บทบาทจากเดิมในฐานะผู้ปฏิบัติงานสนับสนุน กลายเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในฐานะ Strategic partner ที่ต้องร่วมรับผิดชอบโดยตรงต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของหน่วยงานส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. จึงตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องสร้างระบบการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงานให้มีความรู้และทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับเป็น “มืออาชีพ” พร้อมทั้งจะขับเคลื่อนงานให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร ดังนั้น เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านงานในระบบทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจึงได้จัดทำแนวทางการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ทรัพยากรบุคคล และสามารถวินิจฉัยงานทรัพยากรบุคคลโดยเข้าใจถึงเจตนารมณ์ และข้อกำหนดต่างๆ
๒. เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาเป็นนักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ
๓. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจแนวคิด และหลักวิชาด้านทรัพยากรบุคคล และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน



๓. เป้าหมาย

๓.๑ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้กับผู้ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลและตำแหน่งอื่นซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็น “มืออาชีพ” สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้อง

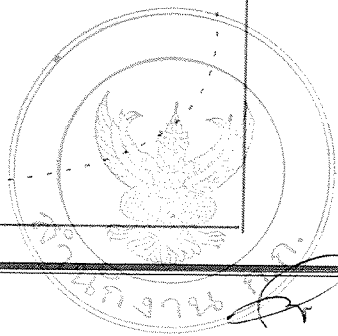
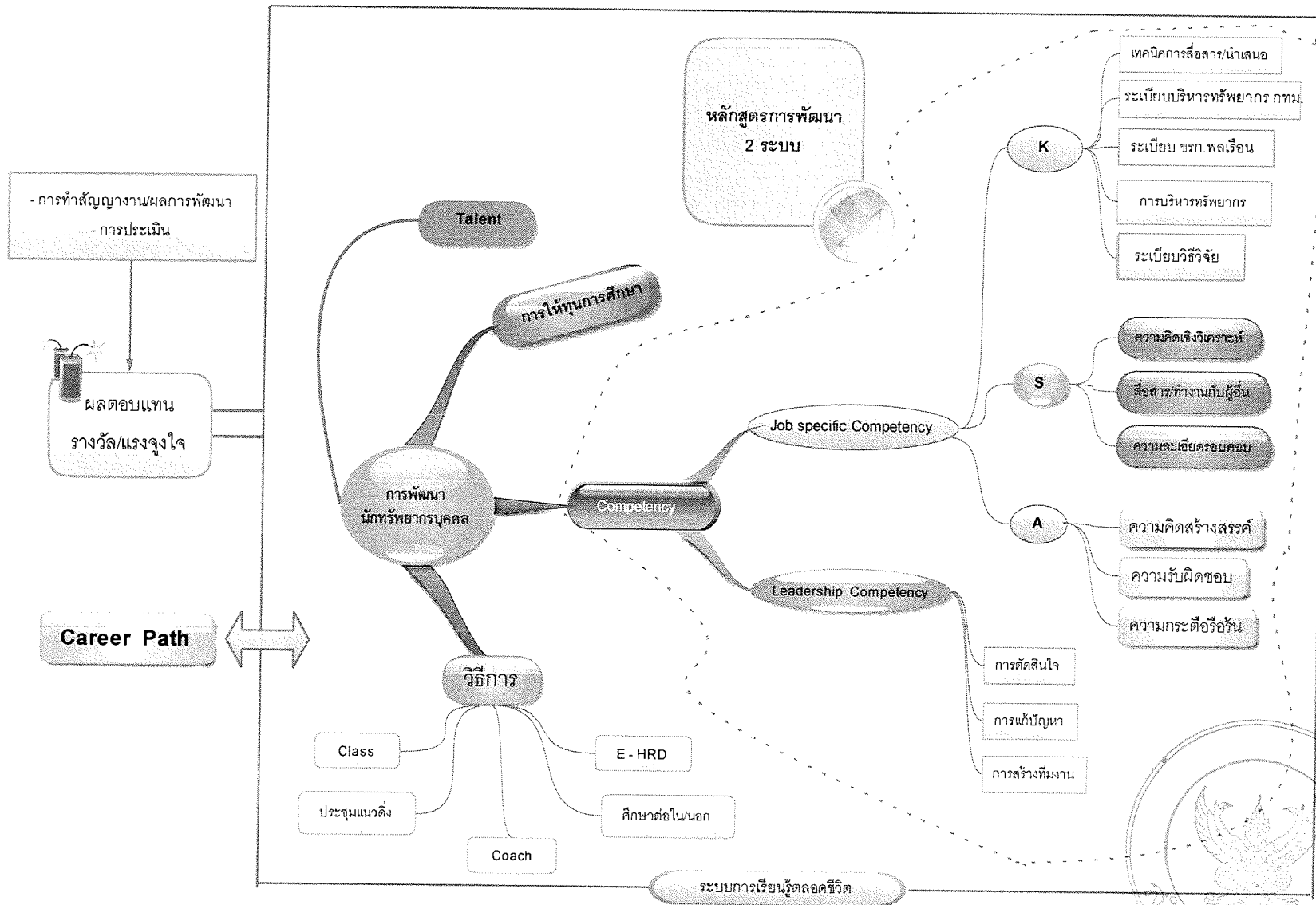
๓.๒ เพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจและความภาคภูมิใจแก่ผู้ปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้มาตรฐาน

๔. กรอบความคิดการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก. ได้นำหลักของการบริหารงานทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ซึ่งเน้นเรื่องการเป็น หุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Partner) และกรอบแนวคิดของร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งมีหลักการสำคัญคือ หลักความสามารถ หลักผลงาน หลักคุณธรรม หลักการกระจายอำนาจ และหลักคุณภาพชีวิต เพื่อนำไปใช้ กำหนดกรอบการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และสร้างความเข้มแข็งให้แก่หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และส่งผลต่อความเป็นองค์กรที่เป็นเลิศมีผลการปฏิบัติงานสูง และมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ซึ่งการจะสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นได้นั้น ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR จะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับสูง โดยได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับงานทรัพยากรบุคคลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีความจำเป็นในการเร่งรัดเพื่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของความรับผิดชอบเชิงกฎหมาย และเชิงวิชาการ ดังนั้น สำนักงาน ก.ก. จึงได้ออกแบบระบบการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ออกเป็น ๓ ระดับโดยเน้นการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การปรับพื้นฐานความรู้เบื้องต้นด้านทรัพยากรบุคคลให้แก่ทรัพยากรบุคคลในกรุงเทพมหานคร และการพัฒนาไปสู่ระดับมืออาชีพด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งระบบการพัฒนาใช้แนวคิดด้วยการนำหลัก Competency Base มาใช้ร่วมกับเทคนิคและวิธีการพัฒนาสมัยใหม่ และเชื่อมโยงไปสู่การออกแบบเส้นทางเดินสายอาชีพ (Career Path) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีเป้าหมายไปสู่การสร้างคุณภาพในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จของงานในองค์กรต่อไป

กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร



๕. กลุ่มเป้าหมายหลักสูตร การพัฒนานักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ (Professional HRM)

กำหนดหลักสูตรการพัฒนาเป็น ๓ หลักสูตร ดังนี้

Level ๑ :

๑. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งอื่นที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งในประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ
๒. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลระดับปฏิบัติการ

Level ๒ :

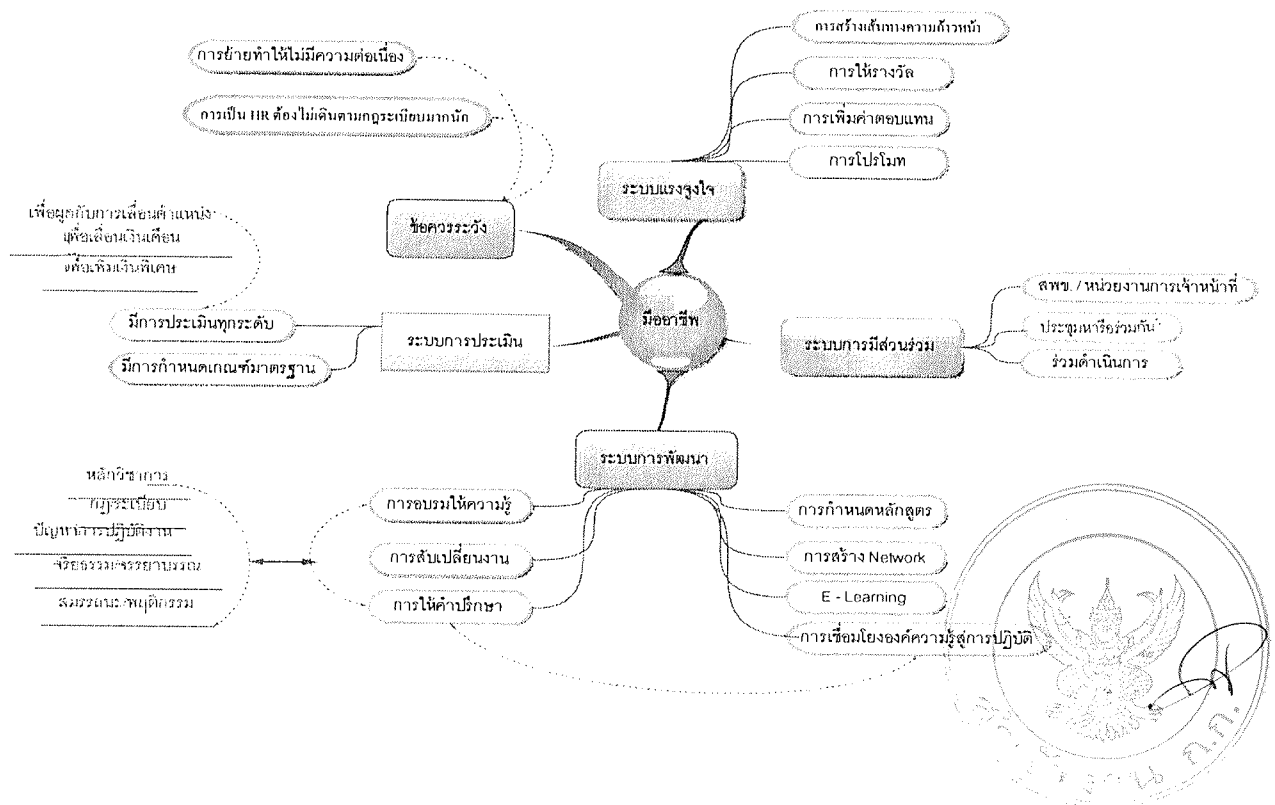
๑. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งอื่นที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
๒. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลในระดับชำนาญการ

Level ๓ :

๑. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลในระดับชำนาญการพิเศษ
๒. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตั้งแต่ประเภทอำนวยการ ระดับต้นขึ้นไป

๖. ระบบรองรับการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลให้ประสบความสำเร็จมีความจำเป็นต้องจัดทำระบบอื่นๆ เพื่อรองรับการดำเนินการให้เกิดความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ ซึ่ง อ.ก.ก. ได้ให้คำแนะนำและความคิดเห็นต่างๆ ไว้ในการประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๕ โดยเสนอเป็นแผนที่ความคิด ดังนี้



จากประเด็นข้อสังเกตของ อ.ก.ก. ตามที่ปรากฏในแผนที่ความคิด สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการปรับปรุงระบบการพัฒนาโดยเพิ่มเติมระบบอื่นๆ ที่เข้ามารองรับระบบพัฒนานักทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

๖.๑ ระบบการมีส่วนร่วม

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๖.๑ การสร้างการมีส่วนร่วม
๑) สำนักงาน ก.ก.	๑) จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาวิชาชีพ
๒) สถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร	ประกอบด้วย ตัวแทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓) ตัวแทนหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ระดับ สำนัก	๒) สำนักงาน ก.ก. ร่วมกับสถาบันพัฒนา ข้าราชการกรุงเทพมหานคร กำหนด บทบาทและมอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบในการพัฒนาตามระบบที่ กำหนดระหว่างกัน
๔) ตัวแทนหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ระดับเขต	๓) สำนักงาน ก.ก. และสถาบันพัฒนา ข้าราชการกรุงเทพมหานครร่วมดำเนินการ กับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการ กำหนดแนวทาง การพัฒนาในรูปแบบต่างๆ
๕) มหาวิทยาลัย	๔) สำนักงาน ก.ก. และสถาบันพัฒนา ข้าราชการติดตามและรายงานผล
๖) ผู้ทรงคุณวุฒิ	

**หมายเหตุ สำนักงาน ก.ก. ได้จัดประชุมหารือร่วมกันระหว่างสำนักงาน ก.ก. และสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยได้รับอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ (รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล และ อาจารย์สุทัศน์ นำพูลสุขสันต์) ร่วมให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงระบบพัฒนาฯ ตามประเด็นข้อสังเกต อ.ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๕ โดยที่ประชุมเห็นชอบตามแนวทางที่สำนักงาน ก.ก. เสนอปรับปรุง และให้เพิ่มเติมการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาวิชาชีพเพื่อกำหนดแนวทางและวิธีการในภาพรวมของการพัฒนาโดยมีรองปลัดกรุงเทพมหานครเป็นประธานกรรมการฯ และตั้งคณะอนุกรรมการย่อยในระบบต่างๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการพัฒนาวิชาชีพ เช่น คณะอนุกรรมการพัฒนาหลักสูตร คณะอนุกรรมการจัดทำระบบ Rotation คณะอนุกรรมการมาตรฐานการประเมิน ฯลฯ โดยฝ่ายเลขานุการในอนุกรรมการคณะต่างๆ จะแต่งตั้งจากภารกิจที่หน่วยงานนั้นๆ รับผิดชอบ

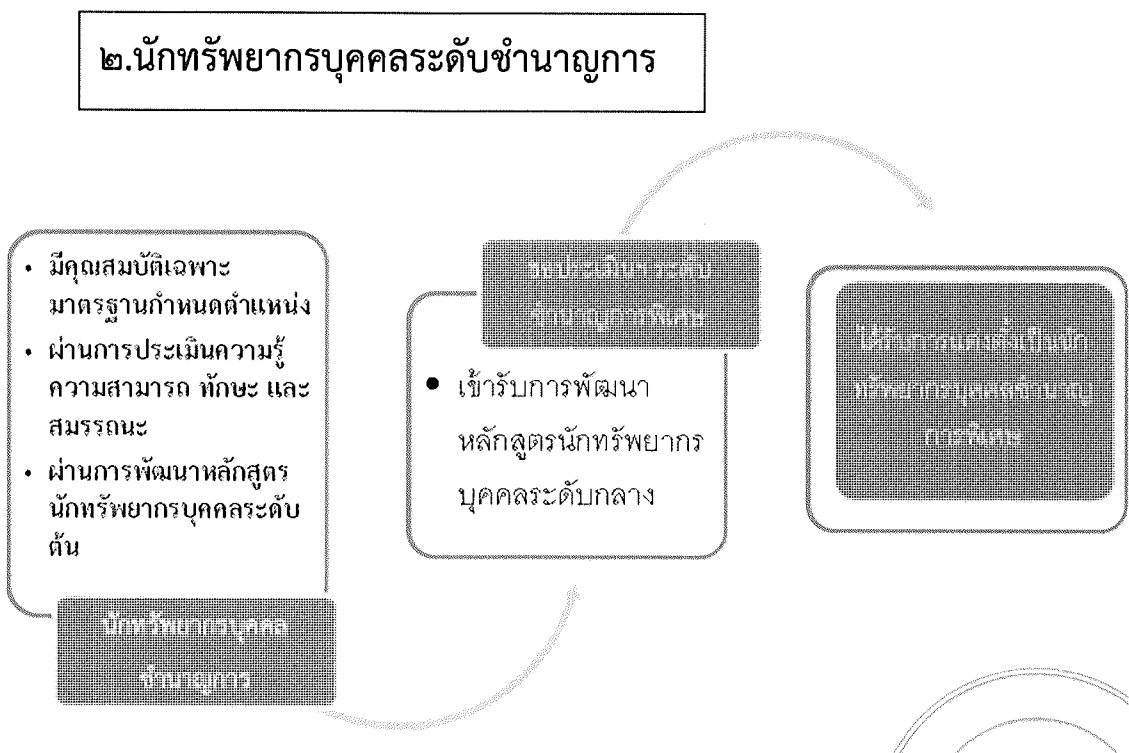
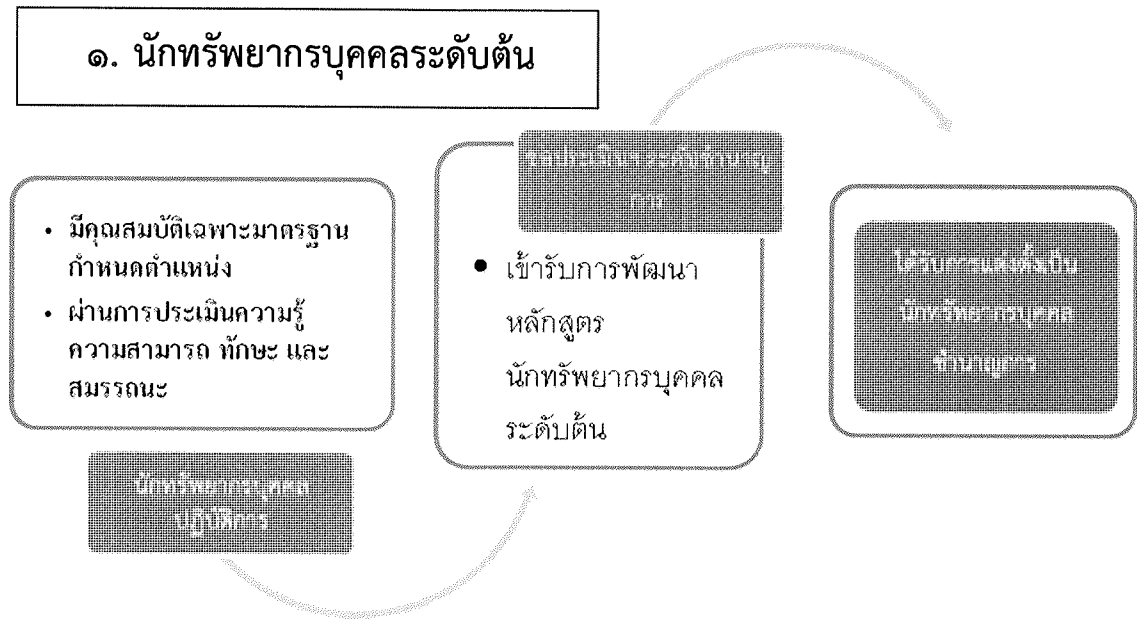
๖.๒ ระบบการพัฒนา

การดำเนินการ	รายละเอียดเพิ่มเติม
๑. ดำเนินการทบทวนการกำหนดสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ในการนำมาใช้สำหรับการพัฒนา	- ใช้เวลาการดำเนินการ ๒ – ๓ เดือน
๒. จัดตั้งคณะกรรมการอำนวยการหลักสูตรเพื่อพิจารณาหลักสูตร และวิธีการพัฒนาในแต่ละระดับการพัฒนา	<p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดอบรมให้ความรู้ ในหลักสูตรพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับนักทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดหลักสูตรด้วย Competency Base เป็นพื้นฐานในการออกแบบหลักสูตร และเพิ่มเติมหลักสูตรอื่นๆ (Option) ที่เกี่ยวกับการเรียนรู้กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดขึ้นใหม่ - การเรียนรู้ด้วยตนเองโดยผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E – HRD) - การเรียนรู้ผ่านการทำงานยาก และโครงการสำคัญขององค์กร (On the Job Training) - การให้คำปรึกษาแนะนำจากหัวหน้ากลุ่มงานและทีมงาน (Coaching) - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้งาน (Rotate) - การจัดสัมมนาาร่วมกันเพื่อสร้างเครือข่าย - การประชุมแนวตั้ง - การเชื่อมโยงองค์ความรู้สู่การปฏิบัติ
๓. กำหนดกระบวนการพัฒนาเพื่อเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาผลสำเร็จงาน	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดเส้นทางการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์งานจากหน่วยงานต่างๆ - กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านต่างๆ เกี่ยวกับงานทรัพยากรบุคคล - กำหนดให้มีการมอบหมายงานสำคัญและงานท้าทายขององค์กร
๔. จัดเตรียมงบประมาณสำหรับการพัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> - ขณะนี้อยู่ในระหว่างการดำเนินการของงบประมาณตามแผนการพัฒนาของ สพข. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - การจัดเตรียมงบประมาณจะต้องหารือร่วมกับ สพข. อีกครั้งเพื่อทำความเข้าใจในการมอบหมายหน้าที่การพัฒนาระหว่างสำนักงาน ก.ก. กับ สพข.
๕. ดำเนินการพัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> - Level ๑ ภายในระยะเวลา ๑ ปี (ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ – ๒๕๕๗) - Level ๒ และ Level ๓ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗

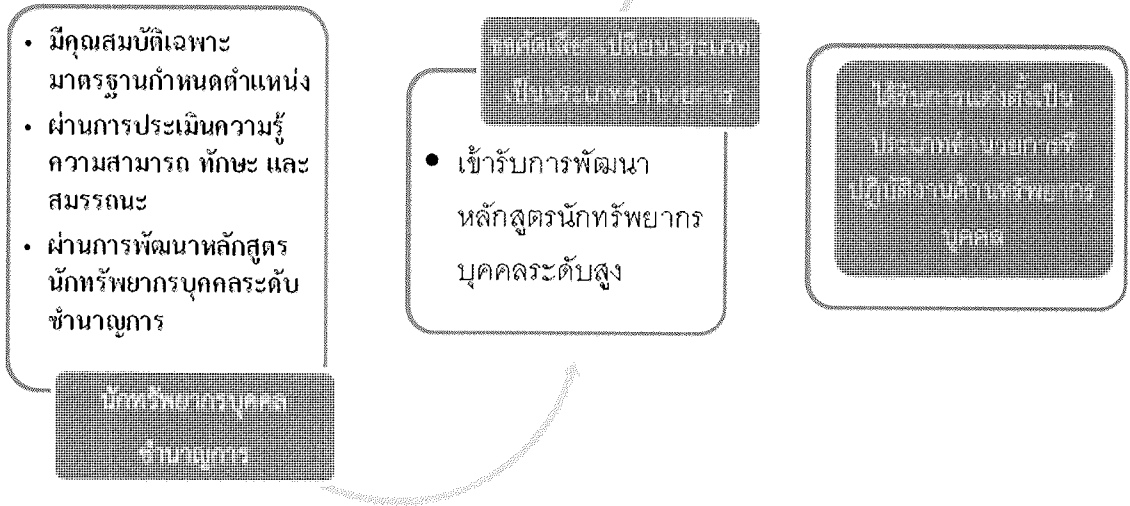


๖.๓ ระบบแรงจูงใจ

๖.๓.๑) กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) ของตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล
แนวทางการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path)

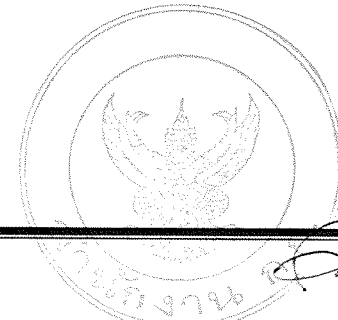
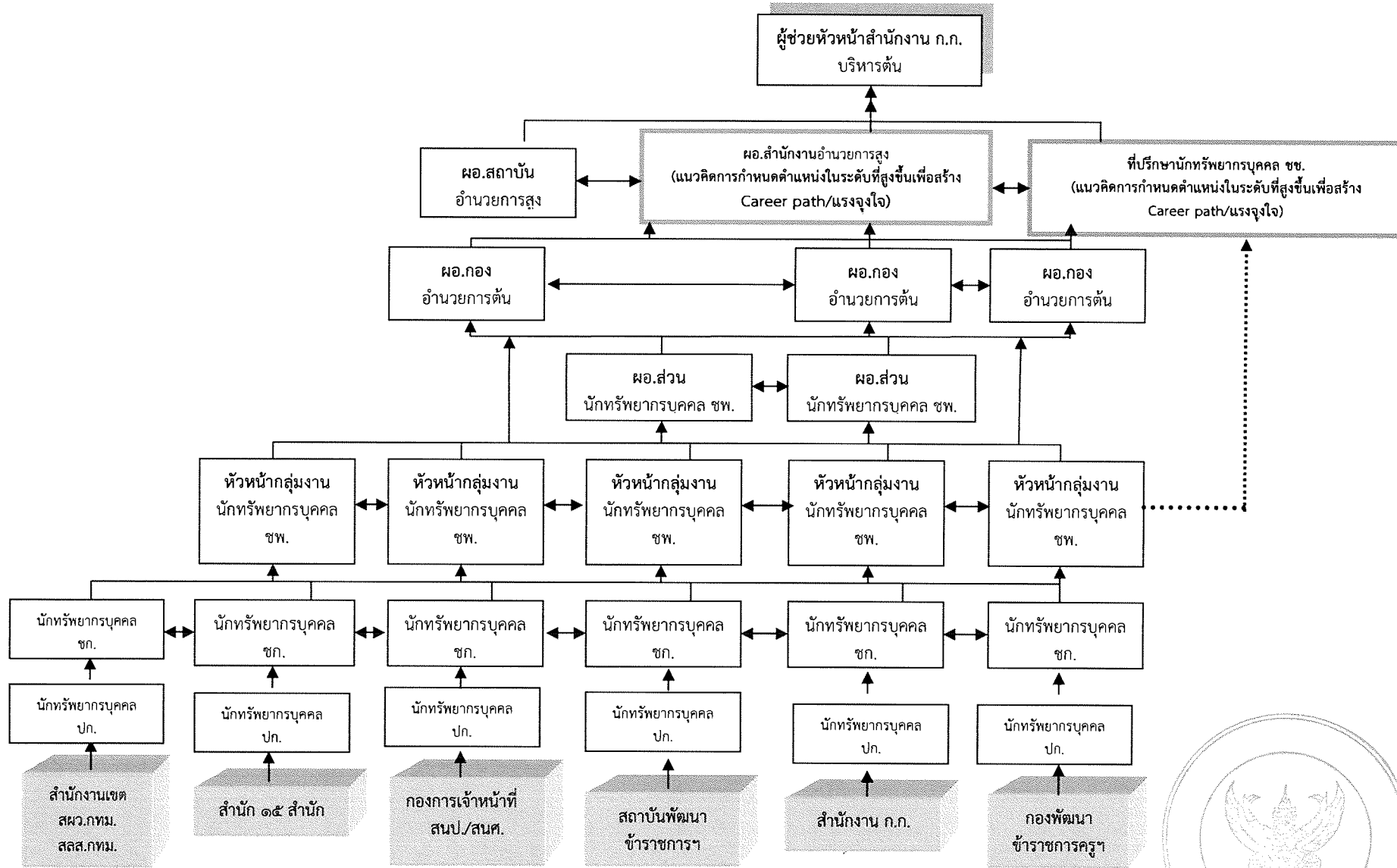


๓. นักทรัพยากรบุคคลระดับชำนาญการพิเศษ



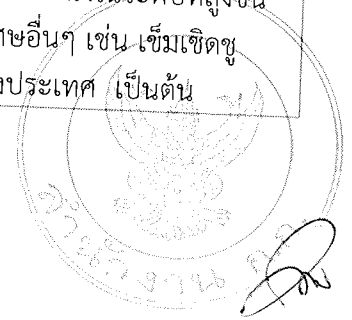
ตำแหน่ง	คุณสมบัติ
๑. นักทรัพยากรบุคคลระดับปฏิบัติการ	๑. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ๒. ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามที่ ก.ก. กำหนด
๒. นักทรัพยากรบุคคลระดับชำนาญการ	๑. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ๒. ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามที่ ก.ก. กำหนด ๓. ผ่านการอบรมในหลักสูตร นทต.
๓. นักทรัพยากรบุคคลระดับชำนาญการพิเศษ	๑. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ๒. ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามที่ ก.ก. กำหนด ๓. ผ่านการอบรมในหลักสูตร นทก.
๔. ตำแหน่งผู้อำนวยการกองที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล	๑. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ๒. ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามที่ ก.ก. กำหนด ๓. ผ่านการอบรมในหลักสูตร นทส.

แผนภูมิ เส้นทางการก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ของสายงานทรัพยากรบุคคล



๖.๓.๒) การนำผลการพัฒนาเชื่อมโยงไปสู่แรงจูงใจ

การเชื่อมโยงไปสู่แรงจูงใจ	แนวทางดำเนินการ
๑. การให้รางวัลเพื่อศึกษาดูงานต่างประเทศ	- ผู้ที่มีผลการพัฒนาอยู่ในลำดับ ๑ - ๑๐ ในแต่ละหลักสูตร
๒. การโปรโมทไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	- เชื่อมโยงกับเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path)
๓. การเพิ่มค่าตอบแทนตามมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔	- เมื่อดำเนินการพัฒนาไปในระยะ ๒ - ๓ ปี สำนักงาน ก.ก. จะดำเนินการร่างระเบียบว่าด้วยการเพิ่มค่าตอบแทนดังกล่าวให้กับนักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
๔. การมอบรางวัลนักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพของกรุงเทพมหานคร	- จัดทำหลักเกณฑ์วิธีการในการคัดเลือกนักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ ซึ่งนอกจากประกาศนียบัตรแล้วอาจนำผลการประเมินไปใช้ร่วมกับการโปรโมทไปสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการได้รับรางวัลพิเศษอื่นๆ เช่น เข็มเชิดชูเกียรติ การไปดูงานต่างประเทศ เป็นต้น



๒.๔ ระบบการประเมิน

การดำเนินการ	รายละเอียดประกอบ
๑. กำหนดระดับการรับรองมาตรฐานการพัฒนา นักทรัพยากรบุคคล ๓ ระดับ	<ul style="list-style-type: none"> - นักทรัพยากรบุคคลระดับต้น (Practitioner) - นักทรัพยากรบุคคลระดับกลาง (Professional) - นักทรัพยากรบุคคลระดับสูง (Senior Professional) (ต้องกำหนดให้มีผลงานเชิงประจักษ์)
๒. กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลตาม ลักษณะหรือแนวทางการพัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> - จัดตั้งคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลตามลักษณะหรือแนวทางการพัฒนา
๓. กำหนดให้มีการทดสอบเพื่อรับรองมาตรฐาน การพัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> - ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในทุกประเภทสามารถขอทดสอบความรู้เพื่อเข้าสู่การรับรองมาตรฐานความรู้ด้านทรัพยากรบุคคลโดยไม่ต้องเข้ารับการพัฒนาก็ได้ โดยสำนักงาน ก.ก. จะจัดให้มีการทดสอบในแต่ละระดับเป็นประจำทุกปี - การพัฒนาต้องผ่านการประเมินผลตามลำดับชั้นจาก Level ๑ ไป Level ๒ และ Level ๓



๗. หลักสูตรและคุณสมบัติเฉพาะของผู้มีสิทธิจะเข้ารับการพัฒนา

สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการร่างคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการพัฒนาในแต่ละหลักสูตร เพื่อเป็นแนวทางในการรับสมัครเข้ารับพัฒนานักทรัพยากรบุคคล ดังนี้

หลักสูตร	คุณสมบัติเฉพาะของผู้มีสิทธิเข้ารับการพัฒนา
๑. นักทรัพยากรบุคคลระดับสูง (นทส.)	๑. เป็นข้าราชการที่ดำรงตำแหน่ง - นักบริหารต้น - นักบริหารสูง - อำนวยการต้น - อำนวยการสูง - นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ - นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ซึ่งต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และ ๒. เคยผ่านการอบรมหรือสอบผ่านหลักสูตร - นักทรัพยากรบุคคลระดับกลาง (นทก.)
๒. นักทรัพยากรบุคคลระดับกลาง (นทก.)	๑. ดำรงตำแหน่ง - อำนวยการต้น - นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ - นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ซึ่งต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และ - ตำแหน่งอื่นที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ โดยต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี และ ๒. เคยผ่านการอบรมหรือสอบผ่านหลักสูตร - นักทรัพยากรบุคคลระดับต้น (นทต.)
๓. นักทรัพยากรบุคคลระดับต้น (นทต.)	๑. เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งอื่นที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ โดยต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ ๒. ดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลระดับชำนาญการ

๘. แนวทางการดำเนินการเพื่อสนับสนุนระบบการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

๑. สำนักงาน ก.ก. กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนานักทรัพยากรบุคคล และประสานกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนา
๒. สำนักงาน ก.ก. เสนอขอความเห็นชอบผู้บริหารกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ความเห็นชอบและเสนอต่อ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากรและการประเมินเพื่อรับฟังความคิดเห็น
๓. สำนักงาน ก.ก. ปรับปรุง “ระบบการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (Career Development) และเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากรและการประเมิน เพื่อให้ความเห็นชอบและเสนอ ก.ก. อนุมัติ
๔. มอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. และสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดำเนินการออกแบบหลักสูตรโดยร่วมกับมหาวิทยาลัยในการกำหนดมาตรฐานหลักสูตร และมาตรฐานการทดสอบ โดยจัดตั้งเป็นรูปคณะกรรมการ
๕. สำนักงาน ก.ก. ร่วมกับสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดำเนินการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลตามระบบการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลที่กำหนดและรายงานความก้าวหน้ารวมทั้งขอคำปรึกษาจากคณะกรรมการที่จัดตั้งตาม ข้อ ๔
๖. สำนักงาน ก.ก. เตรียมความพร้อมในการเชื่อมโยงระบบการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลไปสู่การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของนักทรัพยากรบุคคลในกรุงเทพมหานคร
๗. สำนักงาน ก.ก. ร่วมกับสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและมหาวิทยาลัย ติดตามผลการพัฒนาและรายงานผลต่อคณะกรรมการฯ

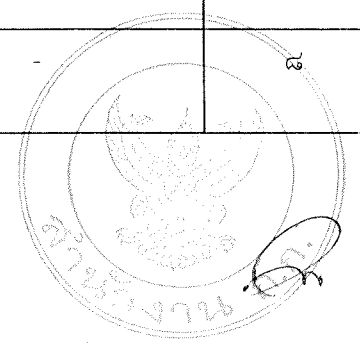
๙. ประโยชน์ที่จะได้รับ

๑. เสริมสร้างองค์ความรู้และยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลให้กับผู้ดำรงตำแหน่งบุคลากรและตำแหน่งอื่นซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวข้องให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานมีประสิทธิภาพและผ่านการพัฒนาองค์ความรู้ตามมาตรฐานที่กำหนด
๓. สร้างขวัญ กำลังใจและความภาคภูมิใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพราะสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างสรรค์ และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง
๔. เป็นกลไกรองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง



บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
ประจำเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	จำนวนผู้ผ่านการประเมิน	จำนวนผู้ไม่ผ่านการประเมิน	จำนวนรวม
๑	นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ	๒	-	๒
๒	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ	๑	-	๑
๓	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	๒	-	๒
๔	เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ	๒	-	๒
๕	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ	๑	-	๑
	รวมทั้งสิ้น	๘	-	๘



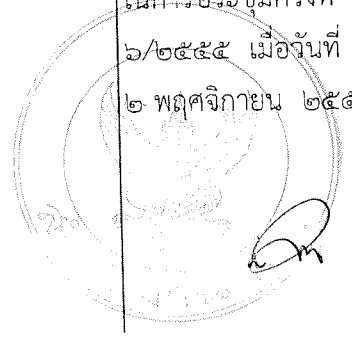
บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔

ประจำเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕

	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง / หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	วันที่มีผลในการประเมิน	หมายเหตุ
๑	นางสาววรรณภา กังเกิด นักพัฒนาสังคมชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ขธธ.๑๓๗) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตธนบุรี	นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๕ มกราคม ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๕
๒	นางสาวยุวรัตน์ รัตนนาคินทร์ นักพัฒนาสังคมชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ขนข.๑๒๒) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตหนองแขม	นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๕
๓	นายธนากร สงวนสัตย์ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ สผว.กทม.๒๔) กลุ่มงานเลขานุการผู้ว่าราชการ- กรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการ- กรุงเทพมหานคร	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕
๔	นางชุตินา วงษ์ดนตรี นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ สก.สนพ.๒๐) หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ สำนักการแพทย์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๗ มิถุนายน ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕



	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง / หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	วันที่มีผลในการประเมิน	หมายเหตุ
๕	นางสาวชนิษฐา ภาณุโสภิชัย นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ สพข.๔๓) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายพัฒนาหลักสูตรและประเมินผลสัมฤทธิ์ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕
๖	นายสุเมธ อมรศรีวารกุล เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ขปศ.๔) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย	เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๑๘ กันยายน ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕
๗	นางสาวนิภา นิลพัฒน์ เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ขลบ.๔) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตลาดกระบัง	เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕
๘	นายเกษิน บัวทองศรี นายแพทย์ชำนาญการ (ด้านเวชกรรม สาขาโสต ศอ นาสิก) (ตำแหน่งเลขที่ รพก.๗๑๐) กลุ่มงานโสต ศอ นาสิก กลุ่มบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลกลาง สำนักการแพทย์	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาโสต ศอ นาสิก) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๘ มิถุนายน ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕



การประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๑. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ หลักเกณฑ์และวิธีการสั่งจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างประจำกลับเข้ารับราชการ และ หลักเกณฑ์และวิธีการสั่งจ้างและแต่งตั้งลูกจ้าง ประจำไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการ ดังนี้

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ

การคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ หน่วยงานจะดำเนินการได้เมื่อได้รับอนุมัติกรอบอัตรา ลูกจ้างประจำเพิ่มเติมหรือได้รับกรอบอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างคืนจากกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑. การคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำกรณีที่ได้รับอนุมัติกรอบอัตรา ลูกจ้างประจำเพิ่มเติม ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ กรุงเทพมหานครกำหนดกรอบอัตราลูกจ้างประจำเพิ่มเติมในภาพรวมประจำปี งบประมาณ

๑.๒ คณะกรรมการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครที่ได้รับการ แต่งตั้งตามองค์ประกอบที่ ก.ก. กำหนด พิจารณากำหนดกรอบอัตราลูกจ้างประจำที่แต่ละหน่วยงานจะได้รับ เพิ่มเติมประจำปีงบประมาณ

๑.๓ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร แจ้งให้หน่วยงานรับทราบกรอบอัตรา ลูกจ้างประจำที่แต่ละหน่วยงานจะได้รับเพิ่มเติมประจำปีงบประมาณ

๑.๔ คณะกรรมการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำของหน่วยงานที่รับการแต่งตั้งตาม องค์ประกอบที่ ก.ก. กำหนด ดำเนินการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ โดยในการพิจารณา ควรมีการกระจายสัดส่วนการกำหนดกรอบอัตราลูกจ้างประจำให้ส่วนราชการต่างๆของหน่วยงานอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม สำหรับการคัดเลือกบุคคลที่จะเป็นลูกจ้างประจำให้พิจารณาถึงปริมาณงานและคุณภาพงานที่ ลูกจ้างปฏิบัติ รวมทั้งความประพฤติและคุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการคัดเลือก ซึ่งกำหนดไว้ ดังนี้

๑.๔.๑ เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติของลูกจ้างกรุงเทพมหานครตามที่ ก.ก. กำหนด ครบถ้วน

๑.๔.๒ เป็นลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งที่จะเข้ารับการศึกษาคัดเลือกติดต่อกันมา ไม่น้อยกว่า ๓ ปี (นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่พิจารณาเป็นวันสุดท้าย)

๑.๔.๓ มีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะในการปฏิบัติหน้าที่

๑.๔.๔ ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา ต้องไม่มีพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

(๑) มีวันลาป่วยเกิน ๑๕ วันทำการ ไม่รวมวันลาคลอดบุตร หากมีวันลาป่วย เพื่อรักษาตัวต้องไม่เกิน ๖๐ วันทำการ หรือหากป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือเดินทางไป หรือกลับจากการปฏิบัติหน้าที่ ให้หน่วยงานสรุปความเห็นส่งกองการเจ้าหน้าที่เสนอสักการกรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย

(๒) มาปฏิบัติงานสายเกิน ๑๕ ครั้ง

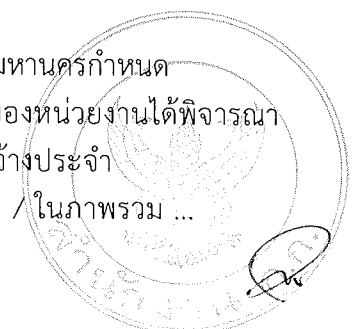
(๓) เป็นผู้ที่ขาดราชการ โดยไม่มีเหตุอันสมควร

๑.๔.๕ ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย และไม่เป็นผู้ถูกลงโทษทางวินัย ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาจนถึงวันที่ออกคำสั่งจ้างเป็นลูกจ้างประจำ

๑.๔.๖ ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิธีการที่กรุงเทพมหานครกำหนด

๑.๕ เมื่อคณะกรรมการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำของหน่วยงานได้พิจารณา คัดเลือกแล้ว ให้จัดลำดับลูกจ้างชั่วคราวที่สมควรได้รับการสั่งจ้างและแต่งตั้งเป็นลูกจ้างประจำ

/ ในภาพรวม ...



ในภาพรวมของหน่วยงานโดยเรียงลำดับจากผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดลงมา และประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน พร้อมทั้งเสนอรายชื่อผู้ที่ได้รับการพิจารณาคัดเลือกลงในแบบบัญชีรายชื่อ และแบบแบบประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำของลูกจ้างชั่วคราวที่ผ่านการคัดเลือกตามบัญชีรายชื่อ ส่งกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครภายในระยะเวลาที่กรุงเทพมหานครกำหนด

๑.๖ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ตรวจสอบและพิจารณาผลการดำเนินการของหน่วยงานว่ามีการดำเนินการถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนดหรือไม่ และเสนอให้ปลัดกรุงเทพมหานครอนุมัติการกำหนดตำแหน่งเลขที่

ในกรณีที่ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า หน่วยงานดำเนินการไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด ให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครแจ้งหน่วยงาน เพื่อดำเนินการให้ถูกต้อง

๑.๗ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร แจ้งให้หน่วยงานรับทราบ

๑.๘ หน่วยงานดำเนินการส่งจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับการคัดเลือกเป็นลูกจ้างประจำ และส่งคำสั่งจ้างและแต่งตั้ง พร้อมทะเบียนประวัติลูกจ้างประจำ ให้กองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบความถูกต้องภายในระยะเวลาที่กรุงเทพมหานครกำหนด

๒. การคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำกรณีหน่วยงานได้รับกรอบอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างคืนจากกรุงเทพมหานคร ให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ คณะกรรมการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำของหน่วยงานที่ได้รับการแต่งตั้งตามองค์ประกอบที่ ก.ก. กำหนด ดำเนินการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ โดยพิจารณาถึงปริมาณงานและคุณภาพงานที่ลูกจ้างปฏิบัติ รวมทั้งความประพฤติและคุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการคัดเลือกซึ่งกำหนดไว้ ดังนี้

๒.๑.๑ เป็นผู้มีความสมบัติของลูกจ้างกรุงเทพมหานครตามที่ ก.ก. กำหนด ครบถ้วน

๒.๑.๒ เป็นลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งที่จะเข้ารับการพิจารณาคัดเลือกติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า ๓ ปี (นับตั้งแต่วันที่มิคำสั่งจ้างและแต่งตั้งเป็นลูกจ้างชั่วคราว)

๒.๑.๓ มีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะในการปฏิบัติหน้าที่

๒.๑.๔ ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา ต้องไม่มีพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

(๑) มีวันลาป่วยเกิน ๑๕ วันทำการ ไม่รวมวันลาคลอดบุตร หากมีวันลาป่วยเพื่อรักษาตัวต้องไม่เกิน ๖๐ วันทำการ หรือหากป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติหน้าที่ ให้หน่วยงานสรุปความเห็นส่งกองการเจ้าหน้าที่เสนอปลัดกรุงเทพมหานครเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย

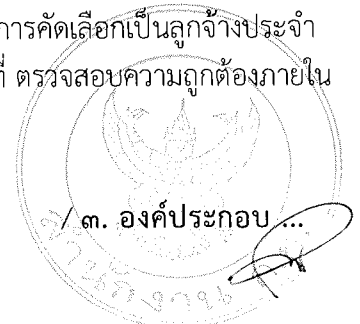
(๒) มาปฏิบัติงานสายเกิน ๑๕ ครั้ง

(๓) เป็นผู้ที่ขาดราชการ โดยไม่มีเหตุอันสมควร

๒.๑.๕ ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย และไม่เป็นผู้ถูกลงโทษทางวินัยในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาจนถึงวันที่ออกคำสั่งจ้างเป็นลูกจ้างประจำ

๒.๑.๖ ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิธีการที่กรุงเทพมหานครกำหนด

๒.๒ หน่วยงานดำเนินการส่งจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับการคัดเลือกเป็นลูกจ้างประจำ และส่งคำสั่งจ้างและแต่งตั้ง พร้อมทะเบียนประวัติลูกจ้างประจำ ให้กองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบความถูกต้องภายในระยะเวลาที่กรุงเทพมหานครกำหนด



๓. องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร

๓.๑ คณะกรรมการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร แต่งตั้งโดย ปลัดกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบของคณะกรรมการฯ ดังนี้

๓.๑.๑ รองปลัดกรุงเทพมหานคร สรรพการฝ่ายการลูกจ้าง กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นประธานกรรมการ

๓.๑.๒ หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นกรรมการ

๓.๑.๓ ผู้อำนวยการสำนักการคลัง เป็นกรรมการ

๓.๑.๔ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร เป็นกรรมการ

๓.๑.๕ ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล เป็นกรรมการ

๓.๑.๖ ผู้อำนวยการสำนักการแพทย์ เป็นกรรมการ

๓.๑.๗ ผู้อำนวยการสำนักการระบายน้ำ เป็นกรรมการ

๓.๑.๘ ผู้อำนวยการสำนักสิ่งแวดล้อม เป็นกรรมการ

๓.๑.๙ ผู้อำนวยการเขต จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ

๓.๑.๑๐ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นกรรมการ

และเลขานุการ

๓.๑.๑๑ หัวหน้าฝ่ายการลูกจ้าง กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๓.๒ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร

๓.๒.๑ กำหนดกรอบอัตราลูกจ้างประจำที่หน่วยงานจะได้รับประจำปีงบประมาณ โดยพิจารณาหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน รวมทั้งการบริหารงบประมาณของกรุงเทพมหานคร

๓.๒.๒ ตรวจสอบ กลั่นกรองการดำเนินการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำของหน่วยงานให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

๓.๒.๓ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย

๔. องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำของหน่วยงาน

๔.๑ คณะกรรมการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำของหน่วยงาน แต่งตั้งโดยหัวหน้าหน่วยงาน มีองค์ประกอบของคณะกรรมการฯ ดังนี้

๔.๑.๑ รองหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน เป็นประธานกรรมการ

๔.๑.๒ หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ

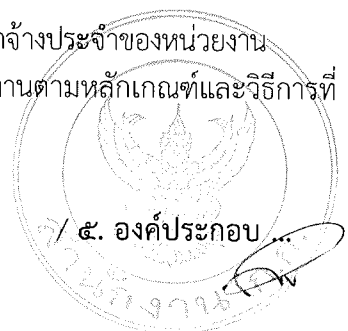
๔.๑.๓ หัวหน้าส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน

เป็นกรรมการและเลขานุการ

๔.๒ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำของหน่วยงาน

๔.๒.๑ คัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

๔.๒.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่หัวหน้าหน่วยงานมอบหมาย



๕. องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำของสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

๕.๑ คณะกรรมการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำของสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร แต่งตั้งโดยปลัดกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบของคณะกรรมการฯ ดังนี้

๕.๑.๑ รองปลัดกรุงเทพมหานคร สรรพการฝ่ายการลูกจ้าง กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นประธานกรรมการ

๕.๑.๒ หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ

๕.๑.๓ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นกรรมการ

๕.๑.๔ หัวหน้าฝ่ายการลูกจ้าง กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นกรรมการและเลขานุการ

๕.๒ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำของสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

๕.๒.๑ คัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำของสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

๕.๒.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย

หลักเกณฑ์และวิธีการส่งจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างประจำกลับเข้ารับราชการ

ลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครที่ออกจากราชการไปแล้ว หากจะกลับเข้ารับราชการและกรุงเทพมหานครประสงค์จะรับลูกจ้างผู้นั้นเข้ารับราชการ ให้เสนอขออนุมัติจาก ก.ก. และดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอกลับเข้ารับราชการซึ่งเคยรับราชการเป็นลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครต้องยื่นคำขอตามแบบขอกลับเข้ารับราชการที่กรุงเทพมหานครกำหนด

๒. ผู้ขอกลับเข้ารับราชการต้องมีคุณสมบัติของลูกจ้างกรุงเทพมหานครตามที่ ก.ก. กำหนด ครบถ้วนหรือได้รับการยกเว้นจาก ก.ก. และมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๓. ตำแหน่งที่จะขอกลับเข้ารับราชการต้องเป็นอัตราลูกจ้างประจำที่ว่าง และเป็นตำแหน่งที่ไม่อยู่ในเงื่อนไขให้ยุบเมื่อเป็นอัตรารว่าง รวมทั้งไม่มีบัญชีสอบคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวของหน่วยงานในตำแหน่งที่จะขอกลับเข้ารับราชการ

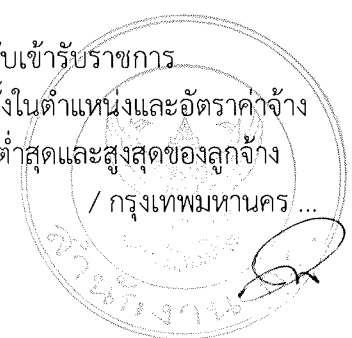
๔. การพิจารณาให้ลูกจ้างกลับเข้ารับราชการ หน่วยงานต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่กรุงเทพมหานครจะได้รับ โดยพิจารณาจากประสบการณ์และผลการปฏิบัติงานในอดีตของลูกจ้างผู้นั้น

๕. กรณีที่ลูกจ้างประจำลาออกจากราชการ เพื่อสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือสมาชิกวุฒิสภา หรือสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้หน่วยงานสงวนตำแหน่งไว้สำหรับส่งจ้าง และแต่งตั้งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการ ทั้งนี้ ผู้ที่ขอกลับเข้ารับราชการต้องยื่นคำขอกลับเข้ารับราชการภายใน ๑๘๐ วัน นับแต่วันที่ขอลาออกจากราชการ

๖. ผู้ที่ขอกลับเข้ารับราชการต้องมีอายุไม่เกิน ๔๐ ปี ในวันที่ขอกลับเข้ารับราชการ

๗. การส่งจ้างและแต่งตั้งผู้ขอกลับเข้ารับราชการให้ส่งจ้างและแต่งตั้งในตำแหน่งและอัตราค่าจ้างที่ไม่สูงกว่าที่เคยได้รับอยู่เดิมก่อนออกจากราชการ และเป็นไปตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดและสูงสุดของลูกจ้าง

/ กรุงเทพมหานคร ...



กรุงเทพมหานคร หากผู้ขอกลับเข้ารับราชการเคยเป็นลูกจ้างประจำรายวันให้ส่งจ้างและแต่งตั้งเป็นลูกจ้างประจำรายเดือนโดยนับจากระยะเวลาปฏิบัติงาน ๒๖ วันทำการคูณด้วยอัตราค่าจ้างรายวันที่ได้รับครั้งสุดท้ายก่อนออกจากราชการ และให้พิเศษขึ้นเป็นเกณฑ์พิจารณา แต่ต้องไม่เกินกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งนั้น

๘. กรณีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด หากปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณาแล้ว เห็นว่ามีเหตุผลและความจำเป็นพิเศษสมควรที่จะส่งจ้างและแต่งตั้งผู้ขอกลับเข้ารับราชการ ให้เสนอ ก.ก. พิจารณานุมัติเป็นรายๆ ไป

วิธีการ

๑. ผู้ขอกลับเข้ารับราชการต้องยื่นคำร้องที่หน่วยงานที่ประสงค์จะขอกลับเข้ารับราชการ โดยยื่นคำร้องตามแบบที่กรุงเทพมหานครกำหนด พร้อมกับหลักฐานจำนวน ๒ ชุด เพื่อเก็บรักษาไว้ที่กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานที่ยื่นคำร้อง โดยเอกสารที่นำมายื่น ได้แก่

๑.๑ ใบสมัครเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร

๑.๒ สำเนาคำสั่งการลาออกจากราชการ

๑.๓ สำเนาทะเบียนประวัติลูกจ้าง

๑.๔ หนังสือรับรองความประพฤติจากหน่วยงานที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติงานก่อนออกจากราชการ โดยผู้รับรองเป็นผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญประเภทวิชาการระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ หรือประเภททั่วไประดับชำนาญงานหรืออาวุโสแล้วแต่กรณี และหนังสือรับรองต้องจัดทำตามแบบที่กรุงเทพมหานครกำหนด

๑.๕ รูปถ่ายขนาด ๒ นิ้ว จำนวน ๒ รูป (ถ่ายมาแล้วไม่เกิน ๖ เดือน นับถึงวันขอกลับเข้ารับราชการ)

๑.๖ ใบรับรองแพทย์ (ไม่เกิน ๑ เดือน จนถึงวันขอกลับเข้ารับราชการ)

๑.๗ สำเนาทะเบียนบ้าน

๑.๘ สำเนาหลักฐานทางการศึกษาจากสถานศึกษา

๑.๘.๑ ใบสุทธิ หรือ

๑.๘.๒ ประกาศนียบัตร หรือ

๑.๘.๓ ระเบียบแสดงผลการเรียน

๑.๙ สำเนาหลักฐานทางทหาร ในกรณีที่ผู้ขอกลับเข้ารับราชการเป็นเพศชาย ได้แก่ ใบสำคัญ (แบบ สด.๙) หรือสมุดประจำตัวทหารกองหนุน (แบบ สด.๘) หรือสำเนาทะเบียนทหารกองประจำการ (แบบ สด.๓)

๑.๑๐ สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน

๑.๑๑ หนังสือแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับเงินช่วยเหลือค่าทำศพลูกจ้าง (ตามแบบที่กรุงเทพมหานครกำหนด)

๑.๑๒ หนังสือสัญญาค้ำประกันสำหรับลูกจ้างบางตำแหน่ง (ได้แก่ พนักงานขับรถยนต์ พนักงานสถานที่ พนักงานรักษาความปลอดภัย ฯลฯ) หนังสือสัญญาค้ำประกันดังกล่าวต้องติดอากรแสตมป์ตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

๑.๑๓ หลักฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ได้แก่ หลักฐานการเปลี่ยนชื่อตัว ชื่อสกุล ใบสำคัญการสมรส ฯลฯ

๒. เมื่อหน่วยงานได้รับคำร้องขอกลับเข้ารับราชการแล้ว ให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ตรวจสอบคุณสมบัติและหลักฐาน ได้แก่

๒.๑.๑ ตำแหน่งที่ผู้ประสงค์จะบรรจุเข้ารับราชการมีอัตราลูกจ้างประจำว่างและเป็นตำแหน่งที่อยู่ในเงื่อนไขว่าต้องยุบตำแหน่งหรือไม่



๒.๑.๒ ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอกลับเข้ารับราชการว่ามีคุณสมบัติของลูกจ้าง กรุงเทพมหานครครบถ้วนและมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างกรุงเทพมหานครใน ตำแหน่งที่จะขอกลับเข้ารับราชการหรือไม่

๒.๑.๓ มีบัญชีสอบคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวของหน่วยงานในตำแหน่งที่จะขอกลับเข้ารับ ราชการหรือไม่

๒.๑.๔ ตรวจสอบเอกสารหลักฐานต่างๆตามข้อ ๑.๑ - ๑.๑๓

๒.๒ กรณีที่ผู้ขอกลับเข้ารับราชการมีคุณสมบัติและมีหลักฐานครบถ้วน ให้หน่วยงานแจ้งให้ ผู้ขอกลับเข้ารับราชการมารับหนังสือส่งตัวเพื่อไปพิมพ์ลายนิ้วมือสอบประวัติที่สถานีตำรวจตามภูมิลำเนา กรณีตำแหน่งที่ขอกลับเข้ารับราชการไม่มีอัตราลูกจ้างประจำว่างหรือเป็นตำแหน่งที่อยู่ในเงื่อนไขว่าต้องยุบเมื่อ เป็นตำแหน่งว่างหรือผู้นั้นขาดคุณสมบัติหรือมีบัญชีสอบคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งที่จะขอกลับเข้ารับ ราชการ ให้หน่วยงานแจ้งให้ผู้นั้นมารับทราบ

๒.๓ เมื่อหน่วยงานพิจารณาแล้วเห็นควรรับผู้นั้นกลับเข้ารับราชการ ให้ส่งเรื่องพร้อมด้วย หลักฐานต่างๆ และผลการพิมพ์ลายนิ้วมือมาที่กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ตรวจสอบหลักฐานและความถูกต้องก่อนส่งเรื่องให้ สำนักงาน ก.ก. นำเสนอ ก.ก. ขออนุมัติบรรจุกลับเข้ารับราชการ

๒.๔ เมื่อ ก.ก. พิจารณาแล้ว ให้สำนักงาน ก.ก. แจ้งผลการพิจารณาให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครรับทราบ

๒.๔.๑ กรณีที่ ก.ก. อนุมัติให้กลับเข้ารับราชการ ให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดกรุงเทพมหานคร เสนอปลัดกรุงเทพมหานครเพื่อสั่งจ้างและแต่งตั้งผู้นั้นกลับเข้ารับราชการเป็น ลูกจ้างประจำ และจัดทำหนังสือส่งตัวผู้ได้รับการสั่งจ้างและแต่งตั้งไปปฏิบัติหน้าที่ราชการยังหน่วยงานนั้น ๆ พร้อมทั้งส่งเอกสารเกี่ยวกับทะเบียนประวัติ ให้หน่วยงานต้นสังกัดเก็บรักษาต่อไป

๒.๔.๒ กรณีที่ ก.ก. ไม่อนุมัติให้กลับเข้ารับราชการ ให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร แจ้งให้ผู้นั้นมารับทราบ

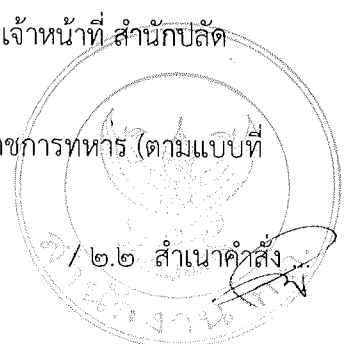
หลักเกณฑ์และวิธีการสั่งจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างประจำไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการ

การสั่งจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างประจำไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และพ้นจากราชการโดยไม่มี ความเสียหายให้กลับเข้ารับราชการ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ดังนี้

๑. ให้หน่วยงานสงวนตำแหน่งของลูกจ้างประจำที่ออกจากราชการ เพื่อไปรับราชการทหารตาม กฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร สำหรับสั่งจ้างและแต่งตั้งเมื่อผู้นั้นขอกลับเข้ารับราชการ

๒. ผู้ที่จะขอกลับเข้ารับราชการ หากประสงค์จะกลับเข้ารับราชการ ให้ไปรายงานตัวเข้าปฏิบัติงาน ที่ หน่วยงานต้นสังกัด ภายใน ๑๘๐ วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร โดยยื่นคำขอกลับเข้ารับราชการตามแบบที่ กรุงเทพมหานครกำหนด พร้อมกับหลักฐานจำนวน ๒ ชุด เพื่อเก็บรักษาไว้ที่กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด กรุงเทพมหานคร และหน่วยงานที่ยื่นคำร้อง โดยเอกสารที่นำมายื่น ได้แก่

๒.๑ แบบขอกลับเข้ารับราชการของลูกจ้างประจำของผู้ไปรับราชการทหาร (ตามแบบที่ กรุงเทพมหานครกำหนด)



- ๒.๒ สำเนาคำสั่งให้ลูกจ้างประจำออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหาร
- ๒.๓ สำเนาทะเบียนประวัติลูกจ้าง
- ๒.๔ หนังสือรับรองความประพฤติของผู้บังคับบัญชา ตำแหน่งตั้งแต่ผู้บังคับกองพันขึ้นไป
- ๒.๕ รูปถ่ายขนาด ๒ นิ้ว จำนวน ๒ รูป (ถ่ายมาแล้วไม่เกิน ๖ เดือน นับถึงวันขอกลับเข้ารับราชการ)
- ๒.๖ ใบรับรองแพทย์ (ไม่เกิน ๑ เดือน จนถึงวันขอกลับเข้ารับราชการ)
- ๒.๗ สำเนาทะเบียนบ้าน
- ๒.๘ สำเนาหลักฐานทางการศึกษาจากสถานศึกษา
 - ใบสูติ หรือ
 - ประกาศนียบัตร หรือ
 - ระเบียบแสดงผลการเรียน
- ๒.๙ สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน
- ๒.๑๐ หนังสือแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับเงินช่วยเหลือค่าทำศพลูกจ้าง (ตามแบบที่กรุงเทพมหานคร

กำหนด)

๒.๑๑ หนังสือสัญญาค้ำประกันสำหรับลูกจ้างบางตำแหน่ง (ได้แก่ พนักงานขับรถยนต์ พนักงานสถานที่ พนักงานรักษาความปลอดภัย ฯลฯ) หนังสือสัญญาค้ำประกันดังกล่าวต้องติดอากรแสตมป์ตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

๒.๑๒ หลักฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ได้แก่ หลักฐานการเปลี่ยนชื่อตัว ชื่อสกุล ใบสำคัญการสมรส ฯลฯ

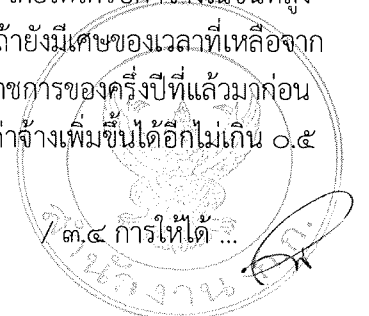
๓. ให้หน่วยงานตรวจสอบเอกสาร หากเห็นว่าข้อเท็จจริงตามเอกสารดังกล่าวถูกต้อง และลูกจ้างผู้นั้นได้พ้นจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหาย รวมทั้งได้ยื่นขอกลับเข้ารับราชการภายในระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ให้แจ้งผู้ขอกลับเข้ารับราชการมารับหนังสือส่งตัวเพื่อไปพิมพ์ลายนิ้วมือสอบประวัติที่สถานีตำรวจตามภูมิลำเนา เมื่อเห็นว่าบุคคลผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ให้เสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างและแต่งตั้งผู้นั้นกลับเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำในตำแหน่งที่สงวนไว้สำหรับลูกจ้างผู้นั้น โดยให้นับเวลาในระหว่างที่ไปรับราชการทหารเป็นเกณฑ์คำนวณสำหรับการได้รับค่าจ้าง ดังนี้

๓.๑ มีเวลาในระหว่างที่รับราชการทหารครบ ๑ ปี ให้ออกคำสั่งกลับเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำโดยให้ได้รับค่าจ้างในขั้นที่สูงกว่าเดิมรวมทั้งปีไม่เกิน ๑ ขั้น

๓.๒ มีเวลาในระหว่างที่รับราชการทหาร ตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป ให้ออกคำสั่งกลับเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำ โดยให้ได้รับค่าจ้างในขั้นที่สูงกว่าเดิมปีละไม่เกิน ๑ ขั้น

๓.๓ มีเวลาในระหว่างที่ไปรับราชการทหารตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึง ๑ ปี ในปีงบประมาณที่ออกจากราชการไปรับราชการทหาร ให้ออกคำสั่งกลับเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำ โดยให้ได้รับค่าจ้างในขั้นที่สูงกว่าเดิมไม่เกิน ๐.๕ ขั้น ของค่าจ้างที่ลูกจ้างประจำผู้นั้นได้รับอยู่ก่อนออกจากราชการ ถ้ายังมีเศษของเวลาที่เหลือจาก ๖ เดือน ที่ไปรับราชการทหารเมื่อนำเศษของเวลาที่เหลือไปรวมกับเวลาในการปฏิบัติราชการของครั้งปีที่แล้วมาก่อนออกไปรับราชการทหารแล้วมีเวลาปฏิบัติราชการรวมกันไม่น้อยกว่า ๔ เดือน ให้ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นได้อีกไม่เกิน ๐.๕ ขั้น โดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างที่ได้ปรับเพิ่มข้างต้นแล้ว

/ ๓.๔ การให้ได้ ...



๓.๔ การให้ได้รับค่าจ้างสูงกว่าเดิม ตามข้อ ๓.๑ ข้อ ๓.๒ และข้อ ๓.๓ จะต้องไม่เกินขั้นสูงของอัตราค่าจ้างสำหรับตำแหน่งเดิม

๔. หน่วยงานรายงานการขอกลับเข้ารับราชการ ให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร พร้อมกับหลักฐาน จำนวน ๑ ชุด

๕. กรณีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด หากปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณาแล้ว เห็นว่ามีเหตุผลและความจำเป็นพิเศษสมควรที่จะสั่งจ้างและแต่งตั้งผู้ไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการ ให้เสนอ ก.ก. พิจารณาอนุมัติเป็นรายๆ ไป

๒. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๖ อนุมัติการกำหนดอำนาจในการสั่งจ้างและแต่งตั้งลูกจ้าง และหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ดังนี้

การกำหนดอำนาจในการสั่งจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๑. การแต่งตั้งลูกจ้างประจำ

๑.๑ อำนาจในการแต่งตั้งลูกจ้างประจำจากหน่วยงานหนึ่งไปอีกหน่วยงานหนึ่ง เป็นของปลัดกรุงเทพมหานคร

๑.๒ อำนาจในการแต่งตั้งลูกจ้างประจำภายในหน่วยงาน เป็นของหัวหน้าหน่วยงาน

๒. การสั่งจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

๒.๑ อำนาจในการสั่งจ้างและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างชั่วคราว เป็นของหัวหน้าหน่วยงาน

๒.๒ อำนาจในการสั่งจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ เป็นของหัวหน้าหน่วยงาน

๒.๓ อำนาจในการสั่งจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างประจำผู้ไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและพ้นจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหายกลับเข้ารับราชการ เป็นของหัวหน้าหน่วยงาน

๒.๔ อำนาจในการสั่งจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครที่ออกจากราชการไปแล้ว หากจะกลับเข้ารับราชการและกรุงเทพมหานครประสงค์จะรับลูกจ้างผู้นั้นเข้ารับราชการ เป็นของปลัดกรุงเทพมหานคร

๓. การสั่งจ้างและแต่งตั้งผู้ชำนาญงาน

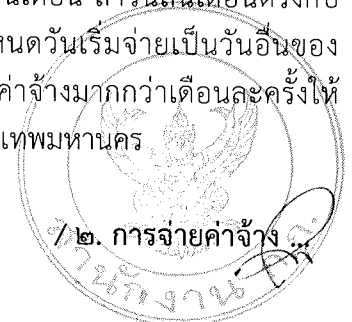
อำนาจในการสั่งจ้างและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นผู้ชำนาญงาน เป็นของปลัดกรุงเทพมหานคร

หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๑. การจ่ายค่าจ้างในวันทำงานปกติ ให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ลูกจ้างรายเดือน กำหนดให้จ่ายเดือนละครั้งตามเดือนปฏิทิน โดยให้จ่ายในวันทำการก่อนวันทำการสุดท้ายของเดือน ๓ วันทำการ กรณีที่มีความจำเป็นที่จะกำหนดวันจ่ายค่าจ้างเป็นวันอื่นของเดือนถัดไป จะต้องได้รับอนุมัติจากปลัดกรุงเทพมหานคร

๑.๒ ลูกจ้างรายวัน กำหนดให้จ่ายเดือนละครั้ง โดยให้จ่ายในวันสิ้นเดือน ถ้าวันสิ้นเดือนตรงกับวันหยุดราชการให้จ่ายได้ในวันทำการก่อนสิ้นเดือน กรณีที่มีความจำเป็นจะกำหนดวันเริ่มจ่ายเป็นวันอื่นของเดือนถัดไปจะต้องได้รับอนุมัติจากปลัดกรุงเทพมหานคร และในกรณีที่จ่ายค่าจ้างมากกว่าเดือนละครั้งให้หน่วยงานกำหนดวันจ่ายเงินค่าจ้างตามความเหมาะสมได้โดยขออนุมัติจากปลัดกรุงเทพมหานคร



๒. การจ่ายค่าจ้างในการปฏิบัติงานนอกเวลาทำงานปกติ หรือปฏิบัติงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดพิเศษ ให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ลูกจ้างรายเดือน กรณีปฏิบัติงานนอกเวลาทำงานปกติ หรือปฏิบัติงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดพิเศษ ให้จ่ายค่าจ้างตามระเบียบหรือกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายเงินค่าอาหารทำการนอกเวลา และหากไม่มาปฏิบัติงานไม่หักค่าจ้าง

๒.๒ ลูกจ้างรายวัน

๒.๒.๑ กรณีปฏิบัติงานนอกเวลาทำงานปกติติดต่อกันเกิน ๓ ชั่วโมงขึ้นไป ให้จ่ายค่าจ้างในอัตราหนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างอัตราปกติ

๒.๒.๒ กรณีได้รับคำสั่งให้มาปฏิบัติงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้จ่ายค่าจ้าง ๒ เท่าของค่าจ้างอัตราปกติตามระยะเวลาทำงาน

๒.๒.๓ กรณีได้รับคำสั่งให้มาปฏิบัติงานในวันหยุดพิเศษ ให้จ่ายค่าจ้างเพิ่มให้อีก ๑ เท่าของค่าจ้างอัตราปกติตามระยะเวลาทำงาน

๓. การจ่ายค่าจ้างกรณีถูกสั่งให้ไปปฏิบัติงานในท้องถิ่นอื่น ให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ลูกจ้างรายเดือน ให้จ่ายค่าจ้างตามปกติตลอดระยะเวลาที่ไปปฏิบัติงาน โดยไม่มีสิทธิได้รับค่าอาหารทำการนอกเวลา

๓.๒ ลูกจ้างรายวัน

๓.๒.๑ ในระยะเวลาระหว่างเดินทางไปปฏิบัติงาน หรือเดินทางกลับสำนักงานที่ตั้งปกติหรือสถานที่อยู่ ไม่ว่าจะเป็วันทำงานปกติหรือนอกเวลา หรือวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดพิเศษ ให้จ่ายค่าจ้างอัตราปกติ และไม่มีกรจ่ายค่าจ้างนอกเวลาหรือค่าจ้างในวันหยุดตามข้อ ๒.๒.๒ และ ๒.๒.๓

๓.๒.๒ ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานควบคู่กับยานพาหนะหรือเครื่องจักรกล ซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ขณะเดินทางครบกำหนดเวลาทำงานปกติประจำวันแล้ว หากยังคงต้องปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวต่อไปอีกสำหรับวันนั้น ให้จ่ายค่าจ้างนอกเวลาได้ในอัตราหนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างอัตราปกติ

๓.๒.๓ การจ่ายค่าจ้างในวันทำงานปกติ หรือการปฏิบัติงานนอกเวลา หรือการปฏิบัติงานในวันหยุด หรือในกรณีที่มิได้ปฏิบัติงานในวันหยุดพิเศษ ให้จ่ายค่าจ้างได้ตามที่เคยจ่ายเสมือนปฏิบัติงานในสำนักงานที่ตั้งปกติ เว้นแต่ในกรณีที่มิได้ปฏิบัติงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ซึ่งปกติไม่จ่ายค่าจ้างให้ ให้จ่ายค่าจ้างอัตราปกติ

๔. การจ่ายค่าจ้างกรณีลูกจ้างไปฝึกอบรมหรือดูงาน ให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

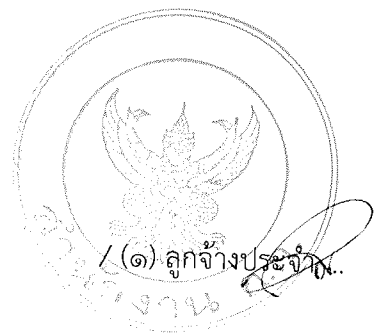
กรณีที่ลูกจ้างได้รับคำสั่งให้ไปฝึกอบรมหรือดูงานเกี่ยวกับหน้าที่ที่ปฏิบัติ ณ ต่างประเทศ หรือภายในประเทศ ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติตลอดระยะเวลาที่ไปฝึกอบรมหรือดูงาน ยกเว้นลูกจ้างรายวัน ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

กรณีลูกจ้างประจำซึ่งได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อไปรับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ แล้วแต่กรณี ให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้ตามระยะเวลาที่กำหนดในหลักสูตร แต่ไม่เกิน ๑๒ เดือน

๕. การจ่ายค่าจ้างระหว่างลา ให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ กรณีลาป่วย

๕.๑.๑ การลาป่วยกรณีปกติ



(๑) ลูกจ้างประจำ

กรณีลาป่วยไม่เกิน ๖๐ วันทำการ ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติ แต่ถ้าหัวหน้าหน่วยงานเห็นสมควรจะให้ลาโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาต่อไปอีกได้ แต่ต้องไม่เกิน ๖๐ วันทำการ

(๒) ลูกจ้างชั่วคราว

ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติกรณีที่มีระยะเวลาการจ้างและมีการลาป่วยในช่วงระยะเวลาการจ้างตามที่กำหนด ดังนี้

(๒.๑) มีระยะเวลาการจ้าง ๑ ปี และมีการลาป่วยในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

(๒.๒) มีระยะเวลาการจ้าง ๙ เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง ๑ ปี และมีการลาป่วยในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกิน ๘ วันทำการ

(๒.๓) มีระยะเวลาการจ้าง ๖ เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง ๙ เดือน และมีการลาป่วยในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกิน ๖ วันทำการ

(๒.๔) มีระยะเวลาการจ้างต่ำกว่า ๖ เดือน และมีการลาป่วยในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกิน ๔ วันทำการ

๕.๑.๒ การลาป่วยกรณีประสบอันตรายเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่

(๑) ลูกจ้างประจำ

กรณีลูกจ้างประจำที่ลาป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำตามหน้าที่ ถ้าลาป่วยครบตามข้อ ๕.๑.๑ (๑) แล้วยังไม่หาย และแพทย์ของทางราชการลงความเห็นว่ามิทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายและสามารถทำงานได้ และหัวหน้าหน่วยงานเห็นสมควรอนุญาตให้ลาได้ ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติ ทั้งนี้ ถ้าเป็นลูกจ้างประจำรายวันไม่มีสิทธิได้รับ

ค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ แต่ถ้าแพทย์ลงความเห็นว่าไม่มีทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายได้ ก็ให้พิจารณาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จต่อไป

กรณีที่ลูกจ้างประจำประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถูกประทุษร้าย เพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ และเหตุอันเกิดจากกรณีดังกล่าว ทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพ หรือพิการ อันเป็นเหตุจะต้องสั่งให้ออกจากราชการ หากหัวหน้าหน่วยงานพิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้างประจำผู้นั้นยังอาจปฏิบัติหน้าที่อื่นใดที่เหมาะสมได้ และเมื่อลูกจ้างประจำผู้นั้นสมัครใจจะปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ก็ให้ย้ายลูกจ้างประจำผู้นั้นไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมโดยไม่ต้องสั่งให้ออกจากราชการก็ได้ โดยให้อยู่ในดุลยพินิจของปลัดกรุงเทพมหานคร

(๒) ลูกจ้างชั่วคราว

ลูกจ้างชั่วคราวที่ป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำตามหน้าที่ ถ้าลาป่วยครบตาม ๕.๑.๑ (๒) แล้วยังไม่หาย และแพทย์ของทางราชการลงความเห็นว่ามิทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายและสามารถทำงานได้ และหัวหน้าหน่วยงานเห็นควรให้ลาป่วยเพื่อรักษาพยาบาลได้ ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติ แต่ต้องไม่เกิน ๖๐ วัน ทั้งนี้

ถ้าเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ แต่ถ้าแพทย์ลงความเห็นว่าไม่มีทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายได้ ก็ให้พิจารณาสั่งให้ออกจากราชการ

๕.๒ กรณีลา กิจส่วนตัว

ในปีหนึ่งลูกจ้างประจำมีสิทธิลา กิจส่วนตัว โดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาไม่เกิน ๕๕ วันทำการ แต่ในปีที่เริ่มจ้างและแต่งตั้งเป็นลูกจ้างประจำให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

๕.๓ กรณีลาคลอดบุตร

๕.๓.๑ ลูกจ้างประจำ

ลูกจ้างประจำที่ลาคลอดบุตร ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาไม่เกิน ๙๐ วัน เว้นแต่ลูกจ้างประจำรายวัน ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

ลูกจ้างประจำที่ลาคลอดบุตรแล้ว หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีก ให้มีสิทธิลาอีกส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้อีกไม่เกิน ๓๐ วันทำการ

๕.๓.๒ ลูกจ้างชั่วคราว

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมีสิทธิลาเนื่องจากการคลอดบุตรปีหนึ่งไม่เกิน ๙๐ วัน โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาไม่เกิน ๔๕ วัน

๕.๔ กรณีลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร

ลูกจ้างประจำที่ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรภายใน ๓๐ วันนับตั้งแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ แต่ถ้าเป็นการลาเมื่อพ้น ๓๐ วันนับตั้งแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ไม่ให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลา เว้นแต่หัวหน้าหน่วยงานเห็นสมควรจะให้อำนาจค่าจ้างระหว่างลานั้นก็ได้ แต่ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

๕.๕ กรณีลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์

ลูกจ้างประจำที่ยังไม่เคยอุปสมบทในพระพุทธศาสนาหรือเคยอุปสมบทในพระพุทธศาสนา แต่การอุปสมบทนั้นมีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดไม่ให้ถือเป็นวันลาของลูกจ้างประจำ หรือยังไม่เคยประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย หากลูกจ้างประจำผู้นั้นลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ แล้วแต่กรณี ให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน เว้นแต่ลูกจ้างประจำรายวัน ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ทั้งนี้ ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๒ เดือน

๕.๖ กรณีลาเพื่อตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหาร เข้ารับการระดมพล เข้ารับการฝึกวิชาการทหาร เข้ารับการทดลองความพร้อม

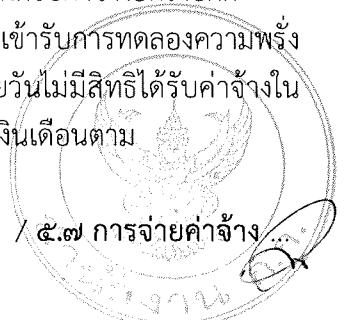
๕.๖.๑ กรณีลาไปรับการตรวจคัดเลือกเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติในระหว่างนั้น โดยผู้ลาจะต้องแสดงจำนวนวันที่เดินทางไปกลับและวันที่ต้องอยู่ เพื่อตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหารเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย เว้นแต่ลูกจ้างรายวันไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดสัปดาห์

๕.๖.๒ กรณีลาเข้ารับการระดมพลหรือเข้ารับการฝึกวิชาการทหาร หรือเข้ารับการทดลองความพร้อม

(๑) ในระหว่างที่ลูกจ้างประจำเข้ารับการระดมพลหรือเข้ารับการฝึกวิชาการทหารหรือเข้ารับการทดลองความพร้อมให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติ และหากพ้นระยะเวลาของการลาดังกล่าวแล้วไม่มามีรายงานตัวเพื่อเข้าปฏิบัติงานภายใน ๗ วัน ให้งดจ่ายค่าจ้างหลังจากนั้นจนถึงวันที่เข้าปฏิบัติงาน เว้นแต่กรณีที่มีเหตุจำเป็น หัวหน้าหน่วยงานจะให้อำนาจจ่ายต่อไปอีกได้แต่ต้องไม่เกิน ๗ วัน เว้นแต่ลูกจ้างประจำรายวันไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

(๒) ในระหว่างที่ลูกจ้างชั่วคราวเข้ารับการฝึกวิชาการทหาร ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติไม่เกิน ๖๐ วัน ส่วนการลาเพื่อเข้ารับการระดมพลหรือเข้ารับการทดลองความพร้อมแล้วแต่กรณี ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติ ไม่เกิน ๓๐ วัน เว้นแต่ลูกจ้างชั่วคราวรายวันไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ในกรณีการลาตาม ๕.๖.๒ (๑) และ ๕.๖.๒ (๒) หากลูกจ้างได้รับเงินเดือนตามชั้นยศของตนทางกระทรวงกลาโหมแล้ว ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างของกรุงเทพมหานคร

/ ๕.๗ การจ่ายค่าจ้าง



๕.๗ การจ่ายค่าจ้างระหว่างลานอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ให้อยู่ในดุลยพินิจของ ก.ก.

๖. การจ่ายค่าจ้างกรณีลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา ถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนจนกว่าคดีหรือกรณีถึงที่สุด การจ่ายค่าจ้างระหว่างพักราชการ หรือระหว่างให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ กรณีลูกจ้างประจำ

๖.๑.๑ กรณีที่ถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ในแจ้งการเบิกจ่ายค่าจ้างตั้งแต่วันให้พักราชการหรือวันให้ออกจากราชการไว้ก่อน แล้วแต่กรณี เว้นแต่ลูกจ้างผู้นั้นได้ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ล่วงเลยวันให้พักราชการ หรือวันให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพราะมิได้ทราบคำสั่งให้เบิกจ่ายค่าจ้างถึงวันที่ทราบหรือควรได้รับทราบคำสั่งนั้น

๖.๑.๒ กรณีที่ปรากฏว่าผู้ที่ถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน มิได้กระทำความผิดและไม่มีมลทินมัวหมอง ให้จ่ายค่าจ้างให้เต็มอัตราปกติ

๖.๑.๓ กรณีที่ปรากฏว่าผู้ที่ถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน มิได้กระทำความผิด แต่มีมลทินมัวหมองหรือกระทำความผิด แต่ถูกลงโทษไม่ถึงปลดออกหรือไล่ออก ให้จ่ายค่าจ้างได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของค่าจ้างอัตราปกติ

๖.๑.๔ กรณีที่ปรากฏว่าผู้ที่ถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนได้กระทำความผิดและถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ห้ามจ่ายค่าจ้าง

๖.๑.๕ กรณีผู้ถูกสั่งพักราชการไว้ก่อนหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ถึงแก่ความตายก่อนคดีหรือกรณีถึงที่สุด ให้ผู้มีอำนาจสั่งจ้างและแต่งตั้งพิจารณาวินิจฉัยต่อไปด้วยว่าควรจะจ่ายค่าจ้างระหว่างเวลานั้นหรือไม่เพียงใดโดยอนุโลมตามกรณีข้อ ๖.๑.๒ - ๖.๑.๔ ทั้งนี้ ให้จ่ายค่าจ้างตามจำนวนที่วินิจฉัยให้จนถึงวันที่ถึงแก่ความตาย หรือเพียงวันที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างก่อนถึงแก่ความตาย

๖.๒ กรณีลูกจ้างชั่วคราว

ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างถูกสั่งให้พักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เว้นแต่ลูกจ้างผู้นั้นได้ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ล่วงเลยวันให้พักราชการหรือวันให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพราะมิได้ทราบคำสั่ง ให้เบิกจ่ายค่าจ้างให้ถึงวันที่ทราบหรือควรได้รับทราบคำสั่งนั้น

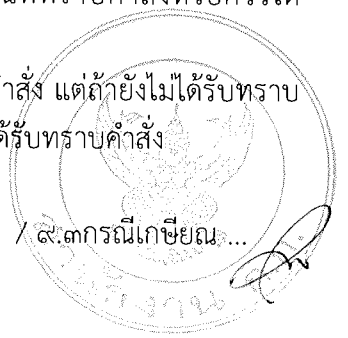
๗ การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างระหว่างอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก ไล่ออก หรือคำสั่งให้ออกจากราชการหรือระหว่างถูกพนักงานสอบสวนคุมตัวดำเนินคดีอาญา หรือถูกควบคุมตัวตามคำพิพากษาของศาลคดีอาญาโดยอนุโลม ให้นำความในข้อ ๖ มาใช้บังคับ

๘. การจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างที่ถูกลงโทษตัดค่าจ้าง ถ้าภายหลังผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งหรือปรับค่าจ้าง โดยได้รับค่าจ้างต่างจากเดิมและยังไม่พ้นโทษตัดค่าจ้าง ให้คงตัดค่าจ้างต่อไปตามจำนวนเดิม

๙. การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างที่พ้นจากราชการ ให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

๙.๑ กรณีลาออก ให้จ่ายได้ถึงวันก่อนถึงกำหนดลาออก แต่ถ้าถึงกำหนดลาออกแล้วยังไม่ได้รับทราบคำสั่งอนุญาตให้ลาออก และลูกจ้างผู้นั้นยังคงปฏิบัติราชการต่อมา ให้จ่ายได้ถึงวันที่ทราบคำสั่งหรือควรได้รับทราบคำสั่ง

๙.๒ กรณีถูกให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ให้จ่ายได้ถึงวันก่อนระบุในคำสั่ง แต่ถ้ายังไม่ได้รับทราบคำสั่ง และลูกจ้างผู้นั้นยังคงปฏิบัติราชการต่อมา ให้จ่ายได้ถึงวันที่ทราบคำสั่งหรือควรได้รับทราบคำสั่ง



๙.๓ กรณีเกษียณอายุราชการ ให้จ่ายได้ถึงวันสิ้นปีงบประมาณ

๙.๔ กรณีตายระหว่างรับราชการ ให้จ่ายค่าจ้างจนถึงวันที่ถึงแก่ความตายหรือเพียงวันที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างก่อนถึงแก่ความตาย และค่าจ้างที่จ่ายเป็นทรัพย์สินของผู้ตายในขณะตาย ให้จ่ายแก่ผู้มีสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยครอบครัวและมรดก

๑๐. การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างผู้ที่มีได้มาปฏิบัติราชการนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ และเป็นกรณีเกี่ยวกับที่กฎหมายว่าด้วยการนั้นบัญญัติสิทธิไว้สำหรับข้าราชการ หรือคณะรัฐมนตรีกำหนดสิทธิให้จ่ายเงินเดือนข้าราชการไว้แล้ว ให้ ก.ก. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างให้สอดคล้องกับกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว

๑๑. ห้ามจ่ายค่าจ้างลูกจ้างสำหรับวันที่ขาดราชการ

๑๒. การเปลี่ยนอัตราค่าจ้างลูกจ้างรายวันเป็นอัตราค่าจ้างรายเดือน ให้เอา ๒๖ วันทำการคูณด้วยอัตราค่าจ้างรายวันที่ลูกจ้างผู้นั้นได้รับในปัจจุบัน โดยพิเศษขึ้นเป็นเกณฑ์พิจารณาแต่ต้องไม่เกินอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งนั้น

คำนิยามตามหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๑. ลูกจ้าง หมายถึง ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และผู้ชำนาญงาน โดยไม่รวมถึงพนักงานและลูกจ้างการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร

๒. ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน และรายวัน ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ โดยไม่มีกำหนดเวลาการจ้างตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้และรับเงินค่าจ้างจากงบประมาณหมวดค่าจ้างประจำของกรุงเทพมหานครหรือเงินอุดหนุนของรัฐบาล

๓. ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน และรายวัน ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว และหรือมีกำหนดเวลาจ้าง แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณ และรับเงินค่าจ้างจากงบประมาณหมวดค่าจ้างชั่วคราว หรือจากยอดเงินอื่นใด

๔. ผู้ชำนาญงาน หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในงานที่จะต้องปฏิบัติเป็นอย่างดี ทั้งเคยปฏิบัติงานชนิดนั้นมานานไม่น้อยกว่า ๕ ปี โดยมีใบรับรองความรู้ความชำนาญและความสามารถในการทำงานจากสถานที่ทำงานเดิมที่ผู้นั้นเคยปฏิบัติงานมาแล้ว

๕. เวลาทำงานปกติ หมายถึง เวลาทำงานของทางราชการหรือเวลาอื่นใดที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนดให้เป็นเวลาทำงานปกติ

๖. วันหยุดประจำสัปดาห์ หมายถึง วันอาทิตย์หรือวันอื่นใดที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนดขึ้นเพื่อความเหมาะสมตามลักษณะงานของกรุงเทพมหานคร โดยอาจกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นสองวันก็ได้

๗. วันหยุดพิเศษ หมายถึง วันหยุดที่ทางราชการประกาศเป็นวันหยุดราชการนอกจากวันหยุดประจำสัปดาห์

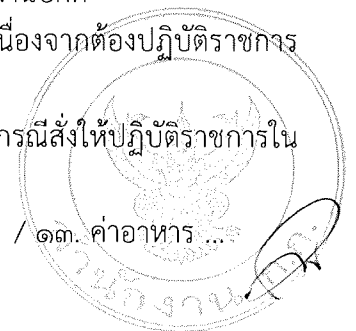
๘. ค่าจ้างอัตราปกติ หมายถึง ค่าจ้างรายเดือน และรายวัน

๙. ค่าจ้างรายเดือน หมายถึง ค่าจ้างที่กำหนดอัตราจ่ายเป็นรายเดือน

๑๐. ค่าจ้างรายวัน หมายถึง ค่าจ้างที่กำหนดอัตราจ่ายเป็นรายวันในวันทำงานปกติ

๑๑. ค่าจ้างนอกเวลา หมายถึง ค่าจ้างที่กำหนดจ่ายให้แก่ลูกจ้างรายวัน เนื่องจากต้องปฏิบัติราชการนอกเวลาทำงานปกติ

๑๒. ค่าจ้างในวันหยุด หมายถึง ค่าจ้างที่กำหนดจ่ายให้แก่ลูกจ้างรายวัน กรณีสั่งให้ปฏิบัติราชการในวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดพิเศษ



๑๓. ค่าอาหารทำการนอกเวลา หมายถึง ค่าอาหารที่กำหนดจ่ายให้แก่ลูกจ้างรายเดือนเนื่องในการปฏิบัติราชการนอกเวลาทำการปกติ หรือปฏิบัติราชการในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดพิเศษ

๑๔. ท้องถิ่นอื่น หมายถึง ท้องถิ่นที่ลูกจ้างต้องเดินทางไปปฏิบัติราชการนอกเขตกรุงเทพมหานคร

๑๕. ฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญหรือประสบการณ์ ด้วยการเรียน การวิจัย การอบรมสัมมนา หรือการปฏิบัติงานโดยไม่มีการรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการนั้น และหมายความรวมถึงการฝึกฝนภาษาและการรับคำแนะนำก่อนเข้าฝึกอบรม หรือการดูงานที่เป็นส่วนหนึ่งของ การฝึกอบรม หรือต่อจากการฝึกอบรมนั้นด้วย

๑๖. ดูงาน หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์

๑๗. ปี หมายถึง ปีงบประมาณ

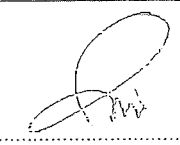


แบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น
 และเงินค่าจ้างของข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556

งวดการรายงาน

ครั้งที่ 1 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2556

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	รายรับ / รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุน และเงินกู้)	เงินอุดหนุนและเงินกู้		งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ค่าใช้จ่าย				คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
		ทั่วไป	เฉพาะกิจ		เงินเดือนและค่าจ้างประจำ	ค่าจ้างชั่วคราว	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	รวม		
กรุงเทพมหานคร	60,000,000,000	4,683,196,100	9,736,634,600	60,000,000,000	13,011,894,200	1,422,495,200	6,029,963,400	20,464,352,800	34.11	

ลงชื่อ.......... ผู้ให้ข้อมูล

(นายพรเทพ อัครวรกุลชัย)

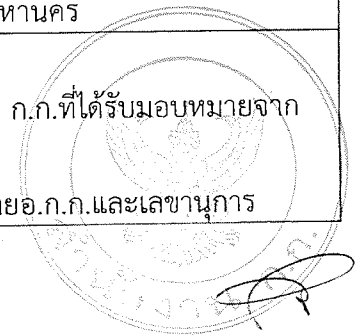
หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

..... ๒๖ มี.ค. ๒๕๕๖



* เป็นร้อยละที่คำนวณจากฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 จำนวน 60,000,000,000.00 บาท

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ(ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๕)	อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ(ใหม่)
๑. นายสำราญ ถาวรยศม์ ประธาน อ.ก.ก.	๑. นายสำราญ ถาวรยศม์ ประธาน อ.ก.ก.
ก.ก. ๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร ๓. นายเมธีธัญช ปะเสระกั๋ง	ก.ก. ๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร ๓. นายเมธีธัญช ปะเสระกั๋ง
ส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร ๔. นายพิรุฬ เพียงล้ำเลิศ ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.พ. ๕. นายอุดม อินทรเวศน์วิไล ผู้อำนวยการภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.ค.ศ. ๖. นายดิเรกฤทธิ์ เจนครองธรรม เลขาธิการสำนักงานศาลปกครอง	ส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร ๔. นายพิรุฬ เพียงล้ำเลิศ ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.พ. ๕. นายประสาน ยินดีชัย ผู้อำนวยการภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.ค.ศ. ๖. นายดิเรกฤทธิ์ เจนครองธรรม เลขาธิการสำนักงานศาลปกครอง
ผู้ทรงคุณวุฒิ ๗. นายอนันต์ จินดารัตน์ ๘. นายสุวรรณ ชนะสงคราม ๙. นายวีระศักดิ์ ส่งเสริมสกุล ๑๐. นายสุชาติ จำปาขาว ๑๑. นายสมยศ มีเทศน์	ผู้ทรงคุณวุฒิ ๗. นายอนันต์ จินดารัตน์ ๘. นายสุวรรณ ชนะสงคราม ๙. นายวีระศักดิ์ ส่งเสริมสกุล ๑๐. นายสุชาติ จำปาขาว ๑๑. นายสมยศ มีเทศน์
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ๑๒. ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ๑๓. ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี ๑๔. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ๑๒. ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ๑๓. ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. สังกัดราชการ กวส. และ กพค. สำนักงาน ก.ก. ๑๔. ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี ๑๕. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก. ๑๕. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ๑๖. ผู้อำนวยการกองที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมายอ.ก.ก.และเลขานุการ	สำนักงาน ก.ก. ๑๖. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ๑๗. ผู้อำนวยการกองที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมายอ.ก.ก.และเลขานุการ



อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบ (ตามมาติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๕)	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 สุวัจน์เตชา</p>	<p>ก.ก.</p> <p>๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร</p> <p>๓. นายอรรถพร สุวัจน์เตชา</p>
<p>ส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร</p> <p>๔.น.ส.รังสิมา จารุกา ที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.</p> <p>๕. นายธีรนนท์ ไกรนธิสม ผู้อำนวยการภารกิจกฎหมาย อุทธรณ์และร้องทุกข์ สำนักงาน ก.ค.ศ.</p> <p>๖. นายขจร จิตสุขุมมงคล ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา</p> <p>๗. นายชนวัฒน์ สังข์ทอง ผู้อำนวยการสำนักหลักนิติบัญญัติ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา</p>	<p>ส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร</p> <p>๔.น.ส.รังสิมา จารุกา ที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.</p> <p>๕. นายธีรนนท์ ไกรนธิสม ผู้อำนวยการภารกิจกฎหมาย อุทธรณ์และร้องทุกข์ สำนักงาน ก.ค.ศ.</p> <p>๖. นายขจร จิตสุขุมมงคล ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา</p> <p>๗. นายชนวัฒน์ สังข์ทอง ผู้อำนวยการสำนักหลักนิติบัญญัติ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา</p>
<p>ผู้ทรงคุณวุฒิ</p> <p>๘. นายประวีณ ฦ นคร</p> <p>๙. นายสุวรรณ ชนะสงคราม</p> <p>๑๐. นายฉัตรชัย ใจงาม</p> <p>๑๑. นายประเจียด สุกวงค์</p> <p>๑๒. พล.ต.ต.กัมพล อรุณพลอด</p>	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิ</p> <p>๘. นายประวีณ ฦ นคร</p> <p>๙. นายสุวรรณ ชนะสงคราม</p> <p>๑๐. นายฉัตรชัย ใจงาม</p> <p>๑๑. นายประเจียด สุกวงค์</p> <p>๑๒. พล.ต.ต.กัมพล อรุณพลอด</p>
<p>ข้าราชการกรุงเทพมหานคร</p> <p>๑๓. รองปลัดกรุงเทพมหานครข้าราชการสำนักงาน ก.ก.</p> <p>๑๔. นายกอบชัย พงษ์เสริม ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.</p> <p>๑๕. ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร</p> <p>๑๖. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร</p>	<p>ข้าราชการกรุงเทพมหานคร</p> <p>๑๓. รองปลัดกรุงเทพมหานครข้าราชการสำนักงาน ก.ก.</p> <p>๑๔. นายกอบชัย พงษ์เสริม รองผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล</p> <p>๑๕. ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. สังกัดราชการ กวส. และ กพค. สำนักงาน ก.ก.</p> <p>๑๖. ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร</p> <p>๑๗. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร</p>
<p>สำนักงาน ก.ก.</p> <p>๑๗. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.ที่ได้รับมอบหมายจาก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.</p> <p>๑๘. ผู้อำนวยการกองที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมายอ.ก.ก.และเลขานุการ</p>	<p>สำนักงาน ก.ก.</p> <p>๑๘. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.ที่ได้รับมอบหมายจาก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.</p> <p>๑๙. ผู้อำนวยการกองที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมายอ.ก.ก.และเลขานุการ</p>

