



บันทึกข้อความ

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

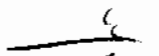
ที่ กท ๐๓๐๑/ ๑๙๙๖

วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง สงมติ ก.ก.ครั้งที่ ๕/๒๕๕๖

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

พร้อมหนังสือนี้ สำนักงาน ก.ก. ขอสงมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๖
มาเพื่อโปรดทราบ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย


(นายสมภาคย์ สุขอนันต์)
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๕/๒๕๕๖
เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๖
ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- | | |
|---|----------------|
| ๑. ม.ร.ว.สุขุมพันธุ์ บริพัตร
(ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร) | ประธาน ก.ก. |
| ๒. นางผุสดี ตามไท
(รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร) | รองประธาน ก.ก. |
| ๓. นายจรินทร์ จักกะพาก
(รองปลัดกระทรวงมหาดไทย
ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงมหาดไทย) | กรรมการ ก.ก. |
| ๔. นายนนทิกร กาญจนะจิตรา
(เลขาธิการ ก.พ.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๕. นายพงษ์อาจ ตรีกิจวัฒนากุล
(รองเลขาธิการ ก.พ.ร.
ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ ก.พ.ร.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๖. นางรัตนา ศรีเหรียญ
(เลขาธิการ ก.ค.ศ.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๗. นายอภิชาติ จีระวุฒิ
(เลขาธิการ กกอ.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๘. นางนินนาท ขลิตานนท์
(ปลัดกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๙. นายอรรถพร สุวัจน์เดชา
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๐. นายเมธีธัญ ปะเสระกัง
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๑. นางจิราพร ปทุมเทวาภิบาล
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๒. นางสุณี พนาสกุลการ
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา) | กรรมการ ก.ก. |



- | | |
|--|------------------------------|
| ๑๓. นายชนิด เกาะกลาง
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๔. ร.ต.ต.เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๕. นายสีมา สีมานันท์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๖. นายสำราญ ถาวรายุศม์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๗. นายสมยศ มีเทศน์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๘. ศาสตราจารย์ติน ปรัชญพฤทธิ์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๙. นายพรเทพ อัครวรกุลชัย
(หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.) | กรรมการและ
เลขานุการ ก.ก. |

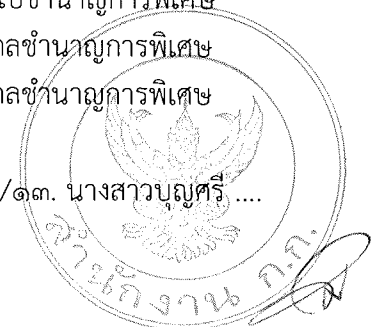
ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม

- | | |
|--|-------------|
| ๑. นายพีระพงษ์ สายเชื้อ
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | (ติตราชการ) |
|--|-------------|

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|--------------------------------|--|
| ๑. นางสาววิภาภรณ์ สรรวงพนากุล | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๒. นายสมภาคย์ สุขอนันต์ | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๓. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร | ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง |
| ๔. นางกรรณิการ์ สังข์ประสิทธิ์ | ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล |
| ๕. นางดนนุช บุญธนทัต | ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป |
| ๖. นายสุทิน วิภัยกิจ | ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม |
| ๗. นางสุจรรยา ไชยสิทธิ์ | ผู้อำนวยการกองระบบงาน |
| ๘. นางสาวน้ำเพชร ชาญภิญโญ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๙. นายบุญลือ โตนดงาม | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๐. นางศุภยา ตันประคองสุข | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ |
| ๑๑. นางกาญจนา เฉลิมพงษ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๒. นางสุจิตรา คงจำปี | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |

/๑๓. นางสาวบุญศรี



๑๓. นางสาวบุญศรี สมพีรวงศ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๑๔. นางสาวกุลจิรา สาสุขวัฒน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๑๕. นางสาวประภาพรธรณ ทองส้ม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๑๖. นางสาวสริน อารยนันท์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๑๗. นางสาวอำพาพร รุ่งโรจน์สาคร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๑๘. นายประจิม เปี่ยมเต็ม	นิติกรชำนาญการพิเศษ
๑๙. นายพงศ์พร เทสสิริ	นิติกรชำนาญการพิเศษ
๒๐. นางสาวชุติมา แก้วประยูร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๒๑. นายอนิรุทธ์ ธรรมมาภิบาล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๒๒. นายพิศณุ อินทร์ชัย	นิติกรชำนาญการ
๒๓. นางพรพรรณษา พันธุ์พิทยุตม์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๒๔. นางสาวณัฏฐา โสมสิน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๒๕. นางสาวชญาณันันท์ วรรณเกียรติวรา	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๒๖. นางสาวปัทนิพร สุธีระ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๒๗. นางสาวบงกช ทองแห่ง	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๒๘. นายธนบดี ชัยนนถ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๖

มติ ก.ก. ให้แก้ไขรายงานการประชุม หน้าที ๑ ลำดับที่ ๗ นายอภิชาติ จีระวุฒิ เลขานุการ กกอ.
เป็น “นายอภิชาติ จีระวุฒิ เลขานุการ กกอ.” นอกนั้นรับรอง



ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย

กรุงเทพมหานครขอกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย

สาระสำคัญของเรื่อง

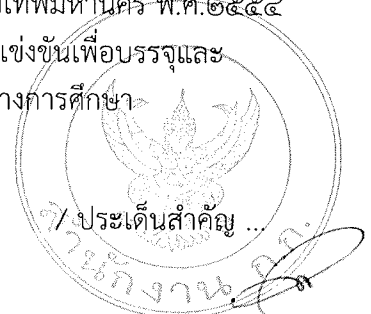
๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๑๔ (๙) กำหนดให้ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก และการขึ้นบัญชี รวมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบและการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

มาตรา ๒๙ (๗) กำหนดให้สำนักงาน ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรุงเทพมหานคร ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ อนุมัติ วิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และ มาตรา ๔ แห่งพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งพระราชกฤษฎีกาฯ ดังกล่าว ถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ รวมทั้งหลักสูตร การสอบแข่งขัน แนบท้ายวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับ ราชการเป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย ซึ่งในส่วนของกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการบางฉบับยกเลิกแล้ว

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย มีความเหมาะสม เป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร และพระราช บัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย



ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

๑. ควรแก้ไขข้อความในข้อ ๗ ของหลักเกณฑ์ จาก “การดำเนินการสอบแข่งขัน หากปรากฏว่ามีการทุจริต หรือส่อไปในทางไม่สุจริต หรือดำเนินการผิดพลาด...” เป็น “หากปรากฏว่าในการดำเนินการสอบแข่งขัน มีการทุจริตหรือส่อไปในทางไม่สุจริต หรือดำเนินการผิดพลาด...”

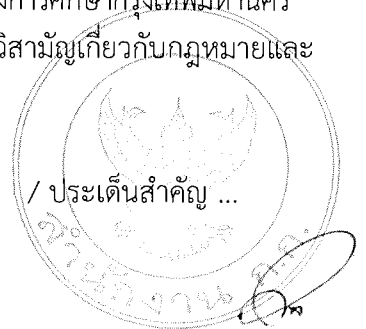
๒. ข้อความในข้อ ๙ ของหลักเกณฑ์ ที่กำหนดให้ ผู้สอบแข่งขันได้ผู้ใดถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตามข้อ ๘.๔ ไปแล้ว ถ้าบัญชีนั้นยังไม่ยกเลิกและมีเหตุผลอันสมควร ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันอาจอนุมัติให้ขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ตามเดิมอีกก็ได้ หมายถึง ผู้สอบแข่งขันได้ถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เพราะไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุและแต่งตั้งตามกำหนด ถ้าบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ยังไม่ยกเลิกและมีเหตุผลอันสมควร เช่น เจ็บป่วย คลอดบุตร อุบัติเหตุ ไม่ได้รับหนังสือเรียกตัวเพราะไม่มีผู้รับ เป็นต้น ผู้นั้นจะต้องนำเอกสารและหลักฐานมาแสดงและยื่นต่อเจ้าหน้าที่ว่ามีเหตุผลอันสมควรที่ไม่สามารถมารายงานตัวตามกำหนดเวลาได้ ซึ่งผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน (สำนักงาน ก.ก. ตามมาตรา ๒๙ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔) อาจอนุมัติให้ขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ตามเดิมอีกก็ได้

๓. วิธีการรับสมัครควรปรับให้ทันสมัย เหมาะสมกับสถานการณ์ หากรับสมัครสอบทางอินเทอร์เน็ตก็สามารถรับสมัครได้ทุกวัน โดยไม่เว้นวันหยุดราชการ

๔. ในการประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน ควรประกาศให้ชัดเจนว่าหากผู้สมัครสอบมีปัญหาข้อสงสัยประการใดให้ติดต่อใคร อย่างไร

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๖ มีมติเห็นชอบร่างหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยให้แก้ไขปรับปรุงตามข้อสังเกตของ อ.ก.ก. และให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาต่อไป

สำนักงาน ก.ก. ได้แก้ไขปรับปรุงร่างหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย เรียบร้อยแล้ว และได้นำเข้าสู่ที่ประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๖



/ ประเด็นสำคัญ ...

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. ขอเลื่อนเรื่องนี้ไปเป็นระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเพื่อทราบ เนื่องจาก อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา มีมติเห็นชอบร่างหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๖ และมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖ ให้ อ.ก.ก.วิสามัญแต่ละคณะ ที่ได้พิจารณา ออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ตรวจสอบพิจารณาโครงสร้างและรูปแบบของกฎหมาย การใช้ถ้อยคำ และความเชื่อมโยงสอดคล้องของเนื้อหาเพื่อนำเสนอ ก.ก. สำนักงาน ก.ก. จึงได้นำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันฯ ดังกล่าว เสนอให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบพิจารณา ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๖ ซึ่ง อ.ก.ก.ฯ พิจารณาแล้วมีมติว่าเห็นควรให้นำเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาพิจารณาอีกครั้ง

มติ ก.ก.

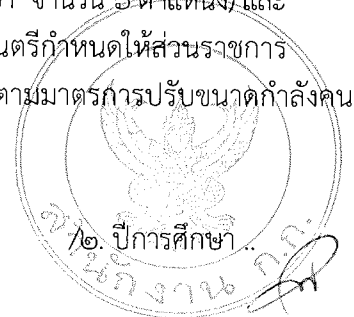
เห็นชอบให้เลื่อนเป็นระเบียบวาระ เรื่องเพื่อทราบ

เรื่องที่ ๓.๒ ขออนุมัติใช้อัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
ที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ จำนวน ๒๙๙ ตำแหน่ง

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติใช้อัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ จำนวน ๒๙๙ ตำแหน่ง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานการบริหารสถานศึกษา จำนวน ๓๙ ตำแหน่ง (ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๓๓ ตำแหน่ง และตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๖ ตำแหน่ง) และสายงานการสอน จำนวน ๒๖๐ ตำแหน่ง

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. สำนักการศึกษาได้ส่งเรื่องขออนุมัติใช้อัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ จำนวน ๒๙๙ ตำแหน่ง เป็นสายงานการบริหารสถานศึกษา จำนวน ๓๙ ตำแหน่ง (ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๓๓ ตำแหน่ง และตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๖ ตำแหน่ง) และสายงานการสอน จำนวน ๒๖๐ ตำแหน่ง ซึ่งตามมติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้ส่วนราชการ ยุกตโทษตำแหน่งที่ว่างจากการเกษียณไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ตามมาตรการปรับขนาดกำลังคน ภาครัฐและมาตรการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคล



๒. ปีการศึกษา ๒๕๕๖ (พฤษภาคม ๒๕๕๖ – มีนาคม ๒๕๕๗) กรุงเทพมหานครมีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการขยายการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครตามข้อตกลงความร่วมมือด้านการศึกษากับกระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดเพิ่มห้องเรียน จำนวน ๒๙ ห้องเรียน และจากการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ต้องมีอัตรากำลังเพิ่มรวมทั้งสิ้น ๓๕ ตำแหน่ง ประกอบกับกรุงเทพมหานครได้รับการจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐบาลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๕,๘๓๖ ตำแหน่ง ซึ่งเป็นจำนวนที่น้อยกว่ากรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ได้รับอนุมัติจาก ก.ก. จำนวน ๕๕ ตำแหน่ง (๑๕,๘๘๑ ตำแหน่ง)

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า กรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่มีอยู่ไม่สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังที่คำนวณได้และโรงเรียนที่มีตำแหน่งว่างเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ยังมีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังข้าราชการครู ฯ ดังกล่าวทั้งในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการภายในโรงเรียนให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองนโยบายของผู้บริหารด้านการจัดการศึกษาได้ และในสายงานการสอนซึ่งกรุงเทพมหานคร มีนโยบายในการขยายชั้นเรียนและห้องเรียนเพิ่มขึ้น จึงเห็นควรขออนุมัติใช้อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ จำนวน ๒๙๙ ตำแหน่ง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานการบริหารสถานศึกษา จำนวน ๓๙ ตำแหน่ง (ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๓๓ ตำแหน่ง และตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๖ ตำแหน่ง) และสายงานการสอน จำนวน ๒๖๐ ตำแหน่ง

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา

๑. ก.ก. กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครไว้แล้วและอัตรากำลังยังไม่เต็มกรอบที่ ก.ก. อนุมัติ จึงเห็นควรอนุมัติให้ใช้อัตรากำลังนี้ได้

๒. ควรนำอัตรากำลังว่างจากการเกษียณที่ได้รับอนุมัติไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยนำไปใช้ในการเกลี้ยอัตรากำลังให้แล้วเสร็จก่อนการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู ฯ ใหม่หรือรับย้าย

๓. สายงานการบริหารสถานศึกษาที่ว่างจากการเกษียณในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งมีเพียง ๑ ตำแหน่งในโรงเรียนจำเป็นต้องคงตำแหน่งไว้สำหรับ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น ควรพิจารณาปริมาณงานของโรงเรียนนั้นว่าลดลงหรือเพิ่มขึ้น อยู่ในเกณฑ์ที่จะมีอัตรากำลังเท่าใด หากเกินที่เกณฑ์กำหนดให้เกลี้ยไปโรงเรียนอื่น หรือถ้าอัตรากำลังเต็มครบตามเกณฑ์แล้วให้เปลี่ยนตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็น ตำแหน่งครูผู้สอนแล้วเกลี้ยไปให้โรงเรียนที่ยังมีอัตรากำลังไม่ครบตามเกณฑ์กำหนด

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๖
มีมติเห็นชอบและให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาต่อไป

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

การบรรจุและแต่งตั้งในสายงานการสอน ควรคำนึงถึงสาขาวิชาของอัตราว่างที่
โรงเรียนนั้นยังขาดอยู่ โดยเฉพาะสาขาวิชาหลัก เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ
และภาษาไทย เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

มติ ก.ก.

อนุมัติ

เรื่องที่ ๓.๓ การแต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้ ก.ก. พิจารณาแต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริม
จริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. สืบเนื่องจากมติ ก.ก.ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เห็นชอบ
แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๙)
ที่กรุงเทพมหานครนำเสนอ เพื่อเป็นกรอบและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

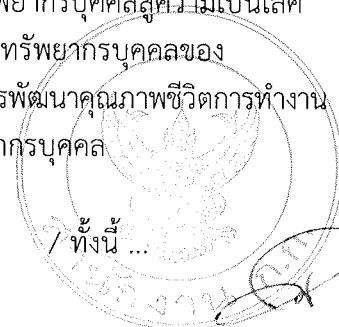
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

และได้มอบหมาย อ.ก.ก.วิสามัญคณะที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ติดตาม
การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ ฯ ดังนี้

๑) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน
ติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการ
บริหารทรัพยากรบุคคล

๒) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ติดตาม
การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ

๓) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ
กรุงเทพมหานคร ติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
และยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



ทั้งนี้ ไม่มี อ.ก.ก.วิสามัญคณะใดที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ในเบื้องต้น ก.ก.ได้มอบ อ.ก.ก.วิสามัญ เกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมินติดตามการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ในยุทธศาสตร์ดังกล่าว

๒. กฎ ก.ก. ว่าด้วยจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง วิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของ อ.ก.ก.วิสามัญ พ.ศ.๒๕๕๔

ข้อ ๓ กำหนดให้ อ.ก.ก.วิสามัญแต่ละคณะ ประกอบด้วย

๑) ประธาน อ.ก.ก.วิสามัญ ซึ่งแต่งตั้งจากกรรมการ ก.ก.

๒) อนุกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย

(ก) กรรมการ ก.ก. ซึ่งมีความรู้ความสามารถประสบการณ์ตามภารกิจหน้าที่ ของ อ.ก.ก.จำนวนไม่เกินสองคน

(ข) อนุกรรมการ ซึ่งแต่งตั้งจากส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานครตาม ภารกิจหน้าที่ของ อ.ก.ก.วิสามัญคณะนั้น จำนวนไม่น้อยกว่าสองคน แต่ไม่เกินห้าคน

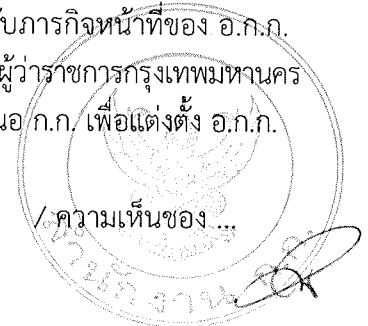
(ค) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตาม มาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านกฎหมาย ด้านการศึกษาหรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ อ.ก.ก.วิสามัญคณะนั้น จำนวนไม่น้อยกว่าสองคนแต่ไม่เกินห้าคน

(ง) อนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวนไม่น้อยกว่า สองคนแต่ ไม่เกินห้าคน

(จ) ให้หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ที่ได้รับ มอบหมายจากหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นอนุกรรมการ และให้หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.แต่งตั้ง ข้าราชการในสำนักงาน ก.ก. เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ และอาจให้มีผู้ช่วยเลขานุการไม่ เกินสองคนด้วยก็ได้

ข้อ ๔ การแต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญ ให้สำนักงาน ก.ก.พิจารณาโดยความเห็นชอบของ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เมื่อ ก.ก. แต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญแล้ว ให้ อ.ก.ก.วิสามัญปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ ก.ก. มอบหมายทันที

๓. สำนักงาน ก.ก. ได้พิจารณากำหนดอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการ ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด พร้อมผู้ดำรงตำแหน่งจากส่วนราชการหรือหน่วยงาน ของกรุงเทพมหานคร และผู้ดำรงตำแหน่งจากส่วนราชการที่ไม่สังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นผู้ที่ มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์เกี่ยวข้องกับภารกิจหน้าที่ของ อ.ก.ก. วิสามัญฯ ดังกล่าว นำเสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครพิจารณา โดยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๖ และให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อแต่งตั้ง อ.ก.ก. วิสามัญฯ ต่อไป



ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. สำนักงาน ก.ก. ในฐานะหน่วยงานที่จัดทำแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๙) พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ เห็นควรนำเสนอ ก.ก. พิจารณาแต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ ก.ก. มอบหมาย ดังนี้

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

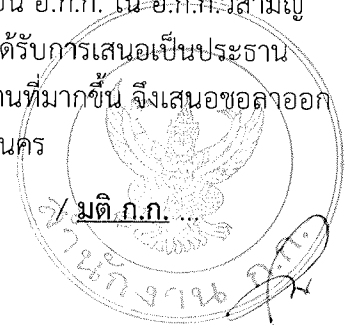
๑. ที่ประชุม ก.ก. ได้พิจารณาว่าเห็นสมควรที่จะมีการแต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการ ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด เพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙)

๒. การดำเนินงานของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับจริยธรรมฯ จะเป็นหน้าที่ในด้านการ ส่งเสริมจริยธรรมให้แก่ทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร การป้องกันไม่ให้ทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมที่ขัดต่อจริยธรรมและจรรยา และติดตามดูแลให้เกิดธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติต่อประชาชน

ดังนั้นการเสนอศาสตราจารย์ติน ปรัชญพฤทธิ์ เป็นประธาน อ.ก.ก. จึงเห็นว่ามี ความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้ที่ได้ศึกษาและทำงานเกี่ยวกับเรื่องจริยธรรมและจรรยา มา โดยตลอด อาทิเช่น มีผลงานทางวิชาการของการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยา การประมวลจริยธรรมตลอดจนเป็นผู้ร่วมก่อตั้งศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. เป็นต้น

๓. ในส่วนขององค์ประกอบของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับจริยธรรมฯ นายอรรถพร สุวัจนเดชา ได้เสนอ พล.ต.อ.วสิษฐ เดชกุญชร เป็น อ.ก.ก. เพิ่มเติมในส่วนของ อ.ก.ก. ผู้ทรงคุณวุฒิ และ เสนอให้พิจารณาหัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครเป็น อ.ก.ก. ในส่วนของ อ.ก.ก. ที่แต่งตั้ง จากข้าราชการกรุงเทพมหานคร แทนผู้อำนวยการสำนักการศึกษา เนื่องจากผู้อำนวยการ สำนักการศึกษา มีภาระงานมากแล้ว จากการได้รับแต่งตั้งเป็น อ.ก.ก.วิสามัญฯ ในหลายคณะ

๔. ศาสตราจารย์ติน ปรัชญพฤทธิ์ ได้นำเสนอต่อที่ประชุมว่า ปัจจุบันได้ดำรงตำแหน่ง ประธาน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร และเป็น อ.ก.ก. ใน อ.ก.ค.วิสามัญ เกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน และได้รับการเสนอเป็นประธาน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมฯ ซึ่งส่งผลให้มีภาระงานที่มากขึ้น จึงเสนอขอลาออก จากการเป็นประธาน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร



มติ ก.ก

๑. ให้ศาสตราจารย์ติน ปรัชญพฤทธิ์ พ้นจากตำแหน่งประธาน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับ
บุคลากรกรุงเทพมหานคร

๒. แต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด

มีอำนาจหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแนะนำการพัฒนาหลักสูตรด้านการส่งเสริม
จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบแก่ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
รวมทั้งการติดตามผล การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตและ
ประพฤติมิชอบแก่ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและ
มีประสิทธิภาพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย

โดยแต่งตั้งอนุกรรมการ ประกอบด้วย

- | | | | |
|--|--------------------|---|---|
| ๑) ศาสตราจารย์ติน ปรัชญพฤทธิ์ | ประธาน อ.ก.ก. | } | แต่งตั้งจากกรรมการ ก.ก. |
| ๒) ปลัดกรุงเทพมหานคร หรือ
รองปลัดกรุงเทพมหานครที่ได้รับมอบหมาย | อ.ก.ก. | | |
| ๓) นายสีมา สีมานันท์ | อ.ก.ก. | } | แต่งตั้งจากส่วนราชการ
ไม่สังกัด
กรุงเทพมหานคร |
| ๔) เลขธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน | อ.ก.ก. | | |
| ๕) เลขธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ | อ.ก.ก. | } | ผู้ทรงคุณวุฒิ |
| ๖) ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) | อ.ก.ก. | | |
| ๗) นางจรี วิจิตรวาทการ | อ.ก.ก. | } | แต่งตั้งจากข้าราชการ
กรุงเทพมหานคร |
| ๘) นางถวิลวดี บุรีกุล | อ.ก.ก. | | |
| ๙) นายพงษ์ศักดิ์ พยัฆวิเชียร | อ.ก.ก. | } | ผู้ทรงคุณวุฒิ |
| ๑๐) พล.ต.อ. วลีษฐ เดชกุญชร | อ.ก.ก. | | |
| ๑๑) รองปลัดกรุงเทพมหานครสั่งราชการสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. | } | แต่งตั้งจากข้าราชการ
กรุงเทพมหานคร |
| ๑๒) ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.สั่งราชการ
กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม | อ.ก.ก. | | |
| ๑๓) หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. | } | ผู้ทรงคุณวุฒิ |
| ๑๔) ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี | อ.ก.ก. | | |
| ๑๕) หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.ที่ได้รับ
มอบหมายจากหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. | } | แต่งตั้งจากข้าราชการ
กรุงเทพมหานคร |
| ๑๖) ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม | อ.ก.ก.และเลขานุการ | | |



ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

เรื่องการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๙)

กรุงเทพมหานครเสนอขอความเห็นชอบดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๙) (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เห็นชอบร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๙) และมอบหมาย อ.ก.ก.วิสามัญแต่ละคณะที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ติดตามผลการดำเนินการ โดยเมื่อมีการกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าหมาย แผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัด ระยะเวลา การดำเนินการและหน่วยงานที่รับผิดชอบแล้ว ควรมีภาพสุดท้ายเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการว่า ผลการดำเนินการจะเป็นอย่างไรและให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีหน้าที่พิจารณาในภาพรวมและรายงาน ก.ก. ต่อไป
๒. สำนักงาน ก.ก. ได้นำแผนยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว เสนอ อ.ก.ก.วิสามัญที่เกี่ยวข้องรวม ๓ คณะ ประกอบด้วย ๑) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ๒) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน และ ๓) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ซึ่ง อ.ก.ก.วิสามัญ ได้ให้ข้อคิดเห็นและเสนอแนะที่ทำให้แผนยุทธศาสตร์ฯ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นโดยมีประเด็นแตกต่างเล็กน้อย และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีมติเห็นชอบในภาพรวมและให้นำเสนอ ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๖

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเห็นชอบภาพรวมแผนยุทธศาสตร์ฯ แล้ว เห็นสมควรนำแผนยุทธศาสตร์ฯ ไปสู่การปฏิบัติ จึงนำเสนอที่ประชุม ก.ก. เพื่อโปรดให้ความเห็นชอบเพื่อสำนักงาน ก.ก. จะได้เวียนแจ้งทุกหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการในลักษณะของงานประจำ แต่ยังไม่มีการกำกับโดยแผนยุทธศาสตร์ การนำเสนอแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๙) ในครั้งนี้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ดำเนินการไปอย่างมีทิศทาง มีความสอดคล้อง และสนับสนุน

การดำเนินงานตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๙) โดยแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ มุ่งเป้าประสงค์หลักให้กรุงเทพมหานครมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีศักยภาพ มีคุณภาพชีวิต และเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ดังนั้นการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการใดที่เป็นงานประจำและได้ดำเนินการอยู่แล้ว ไม่ขัดต่อหลักการ ก็สามารถดำเนินการต่อไปได้

๒. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๙) กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์หลัก ๕ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และควรแยกแผนงาน/โครงการที่เป็นงานประจำ (HR Operational) และแผนงาน/โครงการที่เป็นยุทธศาสตร์ (HR Strategic) ให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถกำหนดแผนระยะยาวได้ รวมทั้งพิจารณาจัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วนสำหรับการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ในแต่ละยุทธศาสตร์ เช่น การพัฒนาระบบสรรหาทรัพยากรบุคคลเชิงรุกเพื่อรองรับหรือตอบสนองต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นต้น

๓. การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครตามแผนยุทธศาสตร์ฯ จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผู้บริหารทุกระดับของกรุงเทพมหานคร เป็นกลไกสำคัญในการผลักดัน กรุงเทพมหานครควรจัดประชุมสัมมนาผู้บริหารทุกระดับให้รับทราบและมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ด้วย และควรมีการติดตามผลการดำเนินการโดยการนำเสนอรายงาน ก.ก. เพื่อรับทราบเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ

มติ ก.ก.

เห็นชอบในหลักการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ซึ่งเป็นกรอบใหญ่และให้นำเสนอรายละเอียดของแผนงาน/โครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบอีกครั้ง รวมทั้งให้นำประเด็นฯ ของ ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการต่อไป



ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเพื่อทราบ

เรื่องที่ ๕.๑ รายงานการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก.วิสามัญฯ

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

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

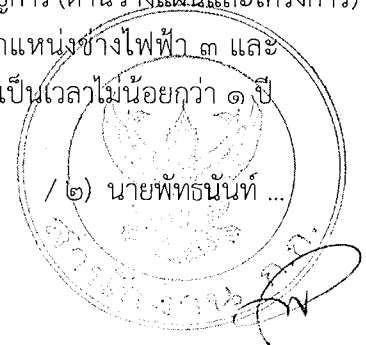
๑. อ.ก.ก.วิสามัญฯเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๖ มีมติในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๒. อ.ก.ก.วิสามัญฯเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและ
คำตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๖ มีมติ ดังนี้

๒.๑. การพิจารณานับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงาน
ที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๑) นายประวัช วงษ์ทองดี ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
(ตำแหน่งเลขที่ กน.สจส.๑๕) กลุ่มงานแผนงานและประเมินผล กองนโยบายและแผนงาน
สำนักการจราจรและขนส่ง ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้าชำนาญการ (ด้านวางแผนและโครงการ)
สำนักการจราจรและขนส่ง โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติขณะดำรงตำแหน่งช่างไฟฟ้า ๓ และ
ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า ๓ - ๔ เกี่ยวข้องกับสายงานวิศวกรรมไฟฟ้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี

/ ๒) นายพัทธนันท์ ...



๒) นายพัทธนันท์ ชูดวง ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กปต.๒ ๑๗๒) สถานีดับเพลิงหัวหมาก กองปฏิบัติการดับเพลิง ๒ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้าชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กจข. ๘๘) โรงงานกำจัดสิ่งปฏิกูลอ่อนนุช กองจัดการขยะของเสียอันตรายและสิ่งปฏิกูล สำนักสิ่งแวดล้อม โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติขณะดำรงตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า ๓ - ๔ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕ - ๖ และตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ รายงานนายพัทธนันท์ ชูดวง เกี่ยวข้องกับสายงานวิศวกรรมไฟฟ้า เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี

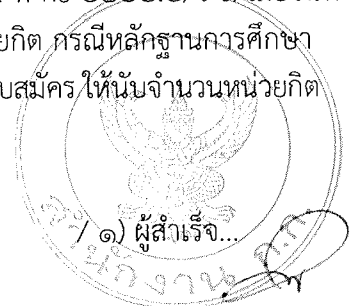
๓. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๖ มีมติรับทราบรายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ที่ดำเนินการในระหว่างเดือนมีนาคม ๒๕๕๖ จำนวน ๒ ราย โดยเป็นผู้ผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๔. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๖ มีมติอนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการปรับระดับชั้นงาน ลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร และการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของลูกจ้าง กรุงเทพมหานคร (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๕. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๖ มีมติ ดังนี้

๕.๑ รับทราบการประเมินผลงานเพื่อให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เลื่อนวิทยฐานะ สายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน ๑๐ ราย อนุมัติ ๕ ราย ไม่อนุมัติ ๕ ราย สายงานการสอน จำนวน ๔๖ ราย อนุมัติ ๗ ราย ไม่อนุมัติ ๓๙ ราย ปรับปรุง ๑๐ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๕.๒ รับทราบการนำหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๗ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖ เรื่อง แนวทางปฏิบัติกรณับหน่วยกิตมาใช้บังคับกับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครโดยอนุโลม โดยสาระสำคัญ คือ ก.ค.ศ. มีมติให้ ยกเลิกแนวปฏิบัติกรณับหน่วยกิต ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว-๑ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๕ และได้กำหนดแนวทางปฏิบัติกรณับหน่วยกิต กรณีหลักฐานการศึกษา มิได้ระบุสาขาวิชาเอกที่ศึกษาไว้ หรือระบุไว้แตกต่างจากประกาศรับสมัคร ให้นำจำนวนหน่วยกิต จากรายวิชาที่ศึกษาตาม (Transcript) ทั้งหมด ดังนี้



๑) ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตร ๔ ปี หลักสูตร ๕ ปี ต้องศึกษาเนื้อหาวิชานั้นๆ ไม่น้อยกว่า ๓๐ หน่วยกิต

๒) ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ๒ ปี หลักสูตรต่อเนื่อง ต้องศึกษาเนื้อหาวิชานั้นๆ ในระดับปริญญาตรี ไม่น้อยกว่า ๒๐ หน่วยกิต และในระดับ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ได้ไม่เกิน ๑๐ หน่วยกิต รวมแล้วไม่น้อยกว่า ๓๐ หน่วยกิต

ทั้งนี้แต่ละเนื้อหาวิชาที่ศึกษาตามข้อ ๒.๑ และข้อ ๒.๒ จะต้องได้ ระดับคะแนนไม่ต่ำกว่าเกรด C

๕.๓ รับทราบรายงานผลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาส ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ (กรณีผู้ขอมีผลการประเมินด้านที่ ๓ ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินปกติที่ ก.ก. กำหนด) ปี พ.ศ.๒๕๕๖ ดังนี้

๑) ผู้มีสิทธิ์และสมัครเข้ารับการพัฒนา จำนวน ๒๐๖ คน มีผู้ผ่านการพัฒนา จำนวน ๒๐๒ คน

๒) กำหนดการส่งผลงานทางวิชาการ

๒.๑) สายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน ๓๕ คน ครบกำหนดวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๖

๒.๒) สายงานการสอน จำนวน ๑๖๗ คน ครบกำหนดวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๖ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๕.๔ อนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก.วิสามัญ

เรื่องที่ ๕.๒ รายงานการพิจารณาแนวทางปฏิบัติการจัดลำดับอาวุโสของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ

กรุงเทพมหานครขอรายงานผลการพิจารณาแนวทางปฏิบัติการจัดลำดับ อาวุโสของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งประเภทเดียวกัน ดังนี้

๑. ในการประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ได้พิจารณาเรื่องการจัดลำดับอาวุโสในราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญแล้วมีมติ มอบหมายให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทนพิจารณา กลับกรอกรอง โดยมีความเห็นและข้อสังเกต ดังนี้

๑.๑ การกำหนดหลักเกณฑ์การจัดลำดับอาวุโสในราชการของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ควรกำหนดไว้กว้างๆ เพื่อให้หัวหน้าหน่วยงานใช้ดุลยพินิจในการพิจารณา แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน ซึ่งเรื่องนี้เป็นเรื่องของการพัฒนาคน เป็นการเตรียมคนเข้าสู่ตำแหน่งทาง

/ การบริหาร ...

การบริหาร โดยต้องพิจารณาความเหมาะสมกับสถานการณ์ด้วย และปัจจุบันการบริหารราชการยึดหลักความเป็นประโยชน์ต่อราชการ (value Base) มากกว่าการยึดตามกฎ ระเบียบเป็นสรณะ (Rule Base)

๑.๒ หลักเกณฑ์ที่นำเสนอควรกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนว่าใช้เพื่อการแต่งตั้งรักษาราชการแทนหรือเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาเรื่องเรียนภายหลัง

๑.๓ ควรพิจารณาจัดเรียงลำดับอาวุโสตามลำดับความสำคัญใหม่ให้สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

๑.๔ เรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ ควรนำเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญที่เกี่ยวข้องพิจารณาก่อนกรอกก่อนนำเสนอ ก.ก. พิจารณานุมัติ

๒. สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการปรับปรุงการจัดลำดับอาวุโสของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามความเห็นและข้อสังเกตของ ก.ก. และได้นำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน พิจารณาให้ความเห็นชอบ ดังนี้

๒.๑ การประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๖ มีความเห็นและข้อสังเกต ดังนี้

๒.๑.๑ การจัดลำดับอาวุโสของข้าราชการกรุงเทพมหานครควรกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติแทนการกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ และต้องชี้แจงทำความเข้าใจให้ข้าราชการได้ทราบว่ามีวัตถุประสงค์เพื่อใช้สำหรับการเลื่อนหรือการแต่งตั้งข้าราชการหรือการรักษาราชการแทนแต่อย่างใด แต่เพื่อให้หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ได้ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาจัดลำดับอาวุโสของข้าราชการในสังกัดเท่านั้น

๒.๑.๒ ควรมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาจัดทำฐานข้อมูลการจัดลำดับอาวุโสของข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อความสะดวกรวดเร็ว ในการตรวจสอบและการใช้งานของผู้บริหาร

๒.๑.๓ ปรับรูปแบบการเขียนข้อความเพื่อแสดงให้เห็นชัดเจนว่า ใช้สำหรับจัดลำดับอาวุโสของข้าราชการในตำแหน่งประเภทเดียวกันเท่านั้น และแก้ไข การใช้ภาษาให้ถูกต้อง เหมาะสม

๒.๒ การประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๕๖ มีความเห็นและข้อสังเกต ดังนี้

๒.๒.๑ หลักการจัดลำดับอาวุโสในราชการควรกำหนดไว้กว้างๆ เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการ การบริหารทรัพยากรบุคคล และงานพิธีการต่างๆ ซึ่งแนวทางการจัดลำดับอาวุโสตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๖ มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครแล้ว และเพื่อให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้น เห็นควรให้เพิ่มข้อความท้ายแนวทางว่า “อนึ่ง กรณี

/ จัดลำดับ

จัดลำดับของข้าราชการเพื่อใช้ในงานพระราชพิธี รัฐพิธีและงานสำคัญ ให้เรียงตามลำดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ผู้ดำรงตำแหน่งได้รับเป็นหลัก และ ถ้าได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นเดียวกันให้นำแนวทางการจัดลำดับอาวุโสในตำแหน่งประเภทเดียวกันข้างต้นมาประกอบการจัดลำดับด้วย”

๒.๒.๒ เนื่องจากหลักการจัดลำดับอาวุโสในราชการที่นำเสนอ มีการใช้ภาษาหรือถ้อยคำที่ไม่ถูกต้อง เหมาะสม ดังนั้น เพื่อให้แนวทางที่จัดทำขึ้นครอบคลุมและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ประกอบกับหน่วยงานสามารถนำไปปฏิบัติด้วยความเรียบร้อย เห็นควรให้นำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ตรวจสอบพิจารณาร่างหลักการจัดลำดับอาวุโสในราชการก่อนนำเสนอ ก.ก.

๓. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ได้มีการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ พิจารณาร่างการจัดลำดับอาวุโสในราชการ พร้อมกรณีตัวอย่างการพิจารณาจัดลำดับอาวุโสแล้ว และที่ประชุมมีมติเห็นชอบแนวทางปฏิบัติการจัดลำดับอาวุโสของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งประเภทเดียวกัน โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ แก้ไขข้อความให้มีความชัดเจน

๓.๑.๑ จาก “เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการ การบริหารทรัพยากรบุคคล และใช้ในงานพิธีการต่างๆ” เป็น “เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานและ ใช้ในงานพิธีการต่างๆ”

๓.๑.๒ จาก “แนวทางการจัดลำดับอาวุโสในตำแหน่งประเภทเดียวกันมีดังนี้” เป็น “แนวทางปฏิบัติการจัดลำดับอาวุโสของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งประเภทเดียวกัน มีดังนี้”

๓.๒ เพิ่มคำว่า “ที่” หน้าข้อความในข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๗ และข้อ ๘

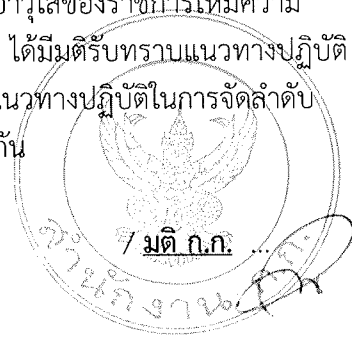
๓.๓ ตัดข้อความเดิม ดังนี้

๓.๓.๑ ตัดคำว่า “ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ” ในข้อ ๑ ออก

๓.๓.๒ ตัดข้อความย่อหน้าสุดท้ายเดิมออกทั้งหมด เปลี่ยนเป็น “กรณีการจัดลำดับของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อใช้ในงานพิธี ราชพิธี รัฐพิธีและงานสำคัญ ให้ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติเกี่ยวกับราชสำนัก สำนักพระราชวัง พ.ศ.๒๕๕๐”

๔. การประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการฯ ครั้งที่ ๖/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๖ มีมติรับทราบการรายงานผลการพิจารณาแนวทางปฏิบัติการจัดลำดับอาวุโสของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งประเภทเดียวกัน

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายฯ ได้มีการพิจารณาการใช้ภาษาและถ้อยคำในแนวทางปฏิบัติการจัดลำดับอาวุโสของราชการให้มีความเหมาะสมและชัดเจน รวมทั้ง อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการฯ ได้มีมติรับทราบแนวทางปฏิบัติดังกล่าวแล้ว จึงเห็นควรรายงาน ก.ก. เพื่อรับทราบผลการพิจารณาแนวทางปฏิบัติในการจัดลำดับอาวุโสของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งประเภทเดียวกัน



มติ ก.ก.

รับทราบ โดยให้แก้ไขเอกสารแนบท้ายวาระ “กรณีตัวอย่างการพิจารณา จัดลำดับอาวุโสของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ” หน้าที่ ๒ ข้อ ๗ จากข้อความว่า “ผู้ที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นเดียวกัน ผู้ใดได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นนั้น ถือว่าเป็นผู้อาวุโสกว่า” เป็น “ผู้ที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นเดียวกัน ผู้ใดได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นนั้นก่อนถือว่าเป็นผู้อาวุโสกว่า”

เรื่องที่ ๕.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ด้วย อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา มีมติเห็นชอบร่างหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๖ สำนักงาน ก.ก. จึงได้นำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันฯ ดังกล่าว เสนอให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบพิจารณา ตามมติ ก.ก.ครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖ ที่กำหนดให้ อ.ก.ก.วิสามัญแต่ละคณะที่ได้พิจารณาออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ตรวจสอบพิจารณาโครงสร้างและรูปแบบของกฎหมาย การใช้ถ้อยคำ และความเชื่อมโยงสอดคล้องของเนื้อหา ก่อนเสนอ ก.ก.

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๖ แล้ว มีมติเห็นควรให้นำเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาพิจารณา โดยมีข้อสังเกต ดังนี้

๑. ในการยกร่างหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย ควรเขียนคำปรารภให้ชัดเจน โดยให้เหตุผลและความจำเป็นว่าเหตุใดถึงต้องมีการยกร่างหลักเกณฑ์ใหม่แทนหลักเกณฑ์เก่า

๒. วิธีการ ข้อ ๓ ให้ข้อสังเกตว่า ผู้สมัครสอบไม่ได้เปลี่ยนชื่อ/นามสกุล ทุกคน ดังนั้น ควรใส่ข้อความภายในวงเล็บ ถ้ามี (ถ้ามี) หลังคำว่าสำเนาใบเปลี่ยนชื่อ/นามสกุล เป็นต้น

มติ ก.ก.

รับทราบ



เรื่องที่ ๕.๔ กำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร

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 ๖/๒๕๕๖ กำหนดในวันพฤหัสบดีที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. แต่เนื่องจากประธาน ก.ก. ตีตราขการที่ต่างประเทศในวันดังกล่าว จึงขอเปลี่ยนแปลงวันประชุม เป็นวันพฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

มติ ก.ก. รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๒๐ น.



(นายพรเทพ อัครวรกุลชัย)

หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

กรรมการและเลขานุการ ก.ก.

ผู้จัดรายงานการประชุม

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙)

วิสัยทัศน์

ปี ๒๕๕๙ กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และมุ่งสู่มหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีศักยภาพสูง คุณภาพชีวิตที่ดี และความภาคภูมิใจในองค์กร
๓. ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีคุณธรรม จริยธรรม

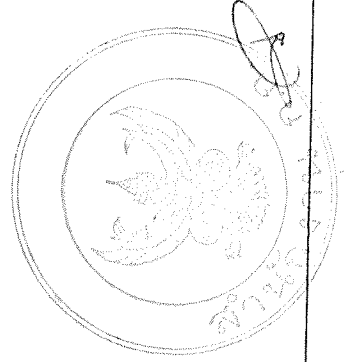
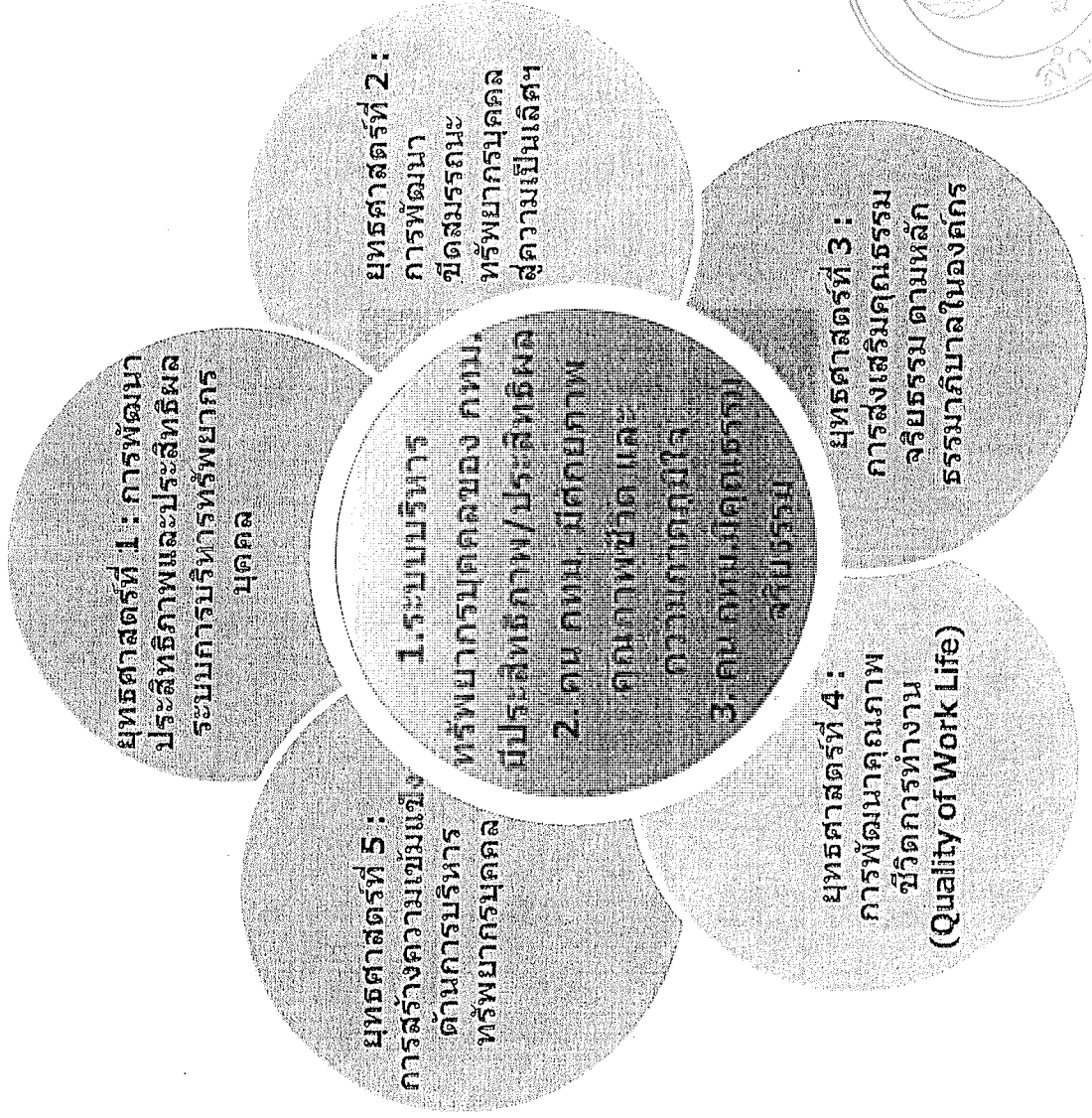
ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2556 - 2559

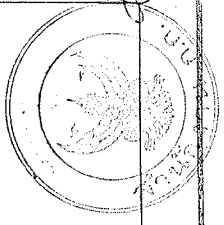


แผนยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๗)

<p>แผนยุทธศาสตร์ เดิม (ตามมติ ก.ค. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕)</p>	<p>แผนยุทธศาสตร์ที่ปรับปรุงแก้ไข (ตามมติ อ.ก.ค.ส.เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๗)</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	
<p>๒. ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์</p>	<p>๒. ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ และปรับข้อดังนี้</p>
<p>- วางแผนกำลังคนระยะยาวเพื่ออนาคตของกรุงเทพมหานคร</p>	<p>๑.๑ การวางแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร</p>
<p>- กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นระบบ</p>	<p>๑.๑.๑ การจัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร (Career Path)</p>
<p>- กำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังแบบมีส่วนร่วม</p>	<p>๑.๑.๒ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)</p>
	<p>๑.๑.๓ พัฒนาระบบทดแทน / สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)</p>
	<p>๑.๒ พัฒนาระบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย</p>
	<p>๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก</p>
	<p>๑.๔ พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานราชการ</p>
	<p>๑.๕ รักษาระดับความรู้ความสามารถให้ไม่ถดถอย</p>
	<p>๑.๖ การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ</p>	
<p>๔. ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์</p>	<p>๒. ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ และปรับข้อดังนี้</p>
<p>- พัฒนากาชาวุฒิชัยของบุคลากรต่อเนื่อง</p>	<p>๒.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างความพร้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต</p>
<p>- พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างความพร้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต</p>	
<p>- บริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร</p>	
<p>- เสริมสร้างศักยภาพตามสมรรถนะและสาขาวิชาชีพ</p>	<p>๒.๒ การวางระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล</p>	
<p>๓. ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์</p>	<p>๓. ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ และปรับข้อดังนี้</p>
<p>- เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติงานประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร</p>	<p>๓.๑ พัฒนาศักยภาพของกรุงเทพมหานครทุกระดับให้มีความเป็นเลิศคุณธรรม จริยธรรม</p>
<p>- เสริมสร้างระบบราชการที่โปร่งใสตรวจสอบได้</p>	<p>๓.๒ ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม</p>
<p>- สร้างความตระหนักให้ทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานโดยยึดรับบริการเป็นหลัก</p>	<p>๓.๓ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับกรุงเทพมหานคร</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)</p>	
<p>๕. ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์</p>	<p>๔. ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ และปรับข้อดังนี้</p>
<p>- พัฒนาศักยภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน</p>	<p>๔.๑ พัฒนาศักยภาพแวดล้อมทางกายภาพและสวัสดิภาพของกรุงเทพมหานครเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน</p>
<p>- เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร</p>	<p>๔.๒ สร้างเสริมสุขภาพ สัมพันธภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อความสมดุลในชีวิต</p>
<p>- เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว</p>	
<p>- จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครอบคลุมและทั่วถึง</p>	<p>๔.๓ พัฒนาระบบสวัสดิการที่เหมาะสมและส่งเสริมสุขภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี</p>
<p>- เสริมสร้างความยืดหยุ่นกับภารกิจด้านชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>๔.๔ ส่งเสริมการดำเนินงานชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	
<p>๒. ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์</p>	<p>๒. ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ และปรับข้อดังนี้</p>
<p>- เสริมสร้างความรู้เรื่องระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ทรัพยากรบุคคลทุกระดับ</p>	<p>๕.๑ เสริมสร้างความรู้เรื่องระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ทรัพยากรบุคคลทุกระดับ</p>
<p>- เสริมสร้างความรู้เรื่องระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารระดับ</p>	<p>๕.๑.๑ เสริมสร้างความรู้เรื่องระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ผู้บริหารทุกระดับ</p>
<p>- เสริมสร้างความรู้เรื่องระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่นักทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารระดับ</p>	<p>๕.๑.๒ เสริมสร้างความรู้เรื่องระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารระดับ</p>
<p>ทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ทรัพยากรบุคคล</p>
<p>- สร้างเครือข่ายในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๕.๒ สร้างเครือข่ายในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</p>

ภาพรวมความสำเร็จ

- ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีศักยภาพสูง คุณภาพชีวิตที่ดี และความภาคภูมิใจในองค์กร
- ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีคุณธรรม จริยธรรม



แนวทางปฏิบัติการจัดลำดับอาวุโสของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งประเภทเดียวกัน

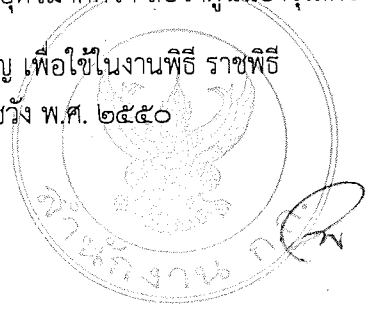
หลักการจัดลำดับอาวุโส

๑. การจัดลำดับอาวุโสของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญกำหนดขึ้น เพื่อให้หน่วยงานของกรุงเทพมหานครใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการจัดลำดับอาวุโสของข้าราชการในสังกัด เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานและใช้ในงานพิธีการต่างๆ
๒. การจัดลำดับอาวุโสของข้าราชการ ให้จัดผู้ดำรงตำแหน่งประเภทตำแหน่งเดียวกันเท่านั้น และพิจารณาคุณสมบัติแต่ละบุคคลเรียงตามลำดับข้อ
๓. กรณีการจัดลำดับอาวุโสของข้าราชการในตำแหน่งระดับเดียวกัน ให้พิจารณาจากผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร และหรือดำรงตำแหน่งที่มีฐานะหรือศักดิ์ของตำแหน่งสูงกว่า
๔. ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญของทุกหน่วยงาน ให้มีผลพร้อมกัน นับแต่วันที่ มีประกาศอนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานครในฐานะทำการแทน ก.ก. (วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔)

แนวทางปฏิบัติการจัดลำดับอาวุโสของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในตำแหน่งประเภทเดียวกัน มีดังนี้

๑. ผู้ใดดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่า ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า
๒. ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นก่อน ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร และหรือดำรงตำแหน่งที่มีฐานะหรือศักดิ์ของตำแหน่งสูงกว่า ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า
๓. ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเดียวกันพร้อมกัน ผู้ใดดำรงตำแหน่งทางการบริหาร และหรือดำรงตำแหน่งที่มีฐานะหรือศักดิ์ของตำแหน่งสูงกว่า ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า
๔. ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเดียวกันพร้อมกัน และดำรงตำแหน่งทางการบริหาร และหรือดำรงตำแหน่งที่มีฐานะหรือศักดิ์ของตำแหน่งเท่ากัน ผู้ใดได้รับเงินเดือนมากกว่า ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า
๕. ผู้ที่ได้รับเงินเดือนเท่ากัน ผู้ใดมีอายุราชการมากกว่า ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า
๖. ผู้ที่มีอายุราชการเท่ากัน ผู้ใดได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นสูงกว่า ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า
๗. ผู้ที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นเดียวกัน ผู้ใดได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นนั้นก่อน ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า
๘. ผู้ที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นเดียวกันพร้อมกัน ผู้ใดมีอายุตัวมากกว่า ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

อนึ่ง กรณีการจัดลำดับอาวุโสของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อใช้ในงานพิธี ราชพิธี รัฐพิธีและงานสำคัญ ให้ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติเกี่ยวกับราชสำนัก สำนักพระราชวัง พ.ศ. ๒๕๕๐



กรณีตัวอย่างการพิจารณาจัดลำดับอาวุโสของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๑. ผู้ใดดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่า ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

เช่น นาย ก. ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และ นาย ข. ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ กรณีนี้ถือว่านาย ก. อาวุโสกว่านาย ข.

๒. ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นก่อน ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร และหรือดำรงตำแหน่งที่มีฐานะหรือศักดิ์ของตำแหน่งสูงกว่า ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

เช่น นาย ก. ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๕ และนาย ข. ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ กรณีนี้ถือว่านาย ก. อาวุโสกว่านาย ข. หรือ

นาย ก. ดำรงตำแหน่งนักบริหารสูง (ผู้อำนวยการสำนัก) วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๐ กับนาย ข. ดำรงตำแหน่งนักบริหารสูง (ผู้อำนวยการสำนัก) เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๐ ต่อมานาย ข. ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหารสูง (รองปลัดกรุงเทพมหานคร) เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ กรณีนี้ถือว่านาย ข. ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งมีฐานะหรือศักดิ์ของตำแหน่งสูงกว่า อาวุโสกว่านาย ก.

๓. ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเดียวกันพร้อมกัน ผู้ใดดำรงตำแหน่งทางการบริหาร และหรือดำรงตำแหน่งที่มีฐานะหรือศักดิ์ของตำแหน่งสูงกว่า ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

เช่น นาย ก. ดำรงตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษ และนาย ข. ดำรงตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน) ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพร้อมกันเมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๕ กรณีนี้ถือว่านาย ข. ซึ่งมีตำแหน่งทางการบริหาร มีอาวุโสกว่านาย ก. หรือ

นาย ก. ดำรงตำแหน่งนักปกครองเขตชำนาญการพิเศษ (ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต) กับนาย ข. ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าฝ่ายปกครอง) สังกัดสำนักงานเขต ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพร้อมกัน เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๕ ซึ่งทั้งสองคนดำรงตำแหน่งทางการบริหารเหมือนกัน กรณีนี้ถือว่านาย ก. ซึ่งมีฐานะหรือศักดิ์ของตำแหน่งในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน อาวุโสกว่านาย ข. หรือ

นาย ก. ดำรงตำแหน่งนักบริหารสูง (รองปลัดกรุงเทพมหานคร) กับนาย ข. ดำรงตำแหน่งนักบริหารสูง (ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร) ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพร้อมกัน เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๕ กรณีนี้ถือว่านาย ก. ซึ่งดำรงตำแหน่งทางการบริหารและมีฐานะหรือศักดิ์ของตำแหน่งสูงกว่า อาวุโสกว่านาย ข.

๔. ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเดียวกันพร้อมกัน และดำรงตำแหน่งทางการบริหาร และหรือดำรงตำแหน่งที่มีฐานะหรือศักดิ์ของตำแหน่งเท่ากัน ผู้ใดได้รับเงินเดือนมากกว่า ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

เช่น นาย ก. กับ นาย ข. ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหารต้น (รองผู้อำนวยการสำนัก) พร้อมกันเมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๕ แต่นาย ก. ได้รับเงินเดือน ๕๑,๔๕๐ บาท นาย ข. ได้รับเงินเดือน ๔๙,๘๓๐ บาท กรณีนี้ถือว่านาย ก. อาวุโสกว่านาย ข.

๕. ผู้ที่ได้รับเงินเดือนเท่ากัน ผู้ใดมีอายุราชการมากกว่าถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

เช่น นาย ก. กับ นาย ข. ได้รับเงินเดือนในอัตรา ๕๑,๔๕๐ บาทเท่ากัน แต่นาย ก. มีอายุราชการ ๒๕ ปี ส่วนนาย ข. มีอายุราชการ ๒๓ ปี กรณีนี้ถือว่านาย ก. อาวุโสกว่านาย ข.



๖. ผู้ที่มีอายุราชการเท่ากัน ผู้ใดได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นสูงกว่า ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

เช่น นาย ก. กับ นาย ข. มีอายุราชการ ๒๕ ปีเท่ากัน แต่นาย ก. ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นทวีติยาภรณ์ช้างเผือก (ท.ช.) ส่วนนาย ข. ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นประถมาภรณ์มงกุฎไทย (ป.ม.) กรณีนี้ถือว่านาย ข. อาวุโสกว่านาย ก.

๗. ผู้ที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นเดียวกัน ผู้ใดได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นนั้นก่อน ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

เช่น นาย ก. กับ นาย ข. ทั้งสองคนได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นมหาวชิรมงกุฎไทย (ม.ว.ม.) แต่นาย ก. ได้รับในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ส่วนนาย ข. ได้รับในปี พ.ศ. ๒๕๕๒ กรณีนี้ถือว่านาย ก. อาวุโสกว่านาย ข.

๘. ผู้ที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นเดียวกันพร้อมกัน ผู้ใดมีอายุตัวมากกว่า ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

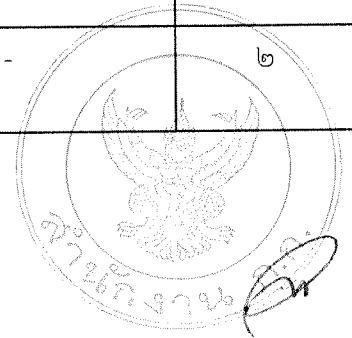
เช่น นาย ก. กับ นาย ข. ทั้งสองคนได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นมหาวชิรมงกุฎไทย (ม.ว.ม.) ในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ พร้อมกัน แต่นาย ก. มีอายุตัว ๕๕ ปี ส่วนนาย ข. มีอายุตัว ๕๓ ปี กรณีนี้ถือว่านาย ก. อาวุโสกว่านาย ข.

หมายเหตุ กรณีการจัดลำดับอาวุโสของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อใช้ในงานพิธี ราชพิธี รัฐพิธีและงานสำคัญ ให้ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติเกี่ยวกับราชสำนัก สำนักพระราชวัง พ.ศ. ๒๕๕๐



บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
ประจำเดือนมีนาคม ๒๕๕๖

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	ผู้ผ่านการประเมิน	ผู้ไม่ผ่านการประเมิน	รวม
๑	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	๑	-	๑
๒	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ	๑	-	๑
	รวมทั้งสิ้น	๒	-	๒



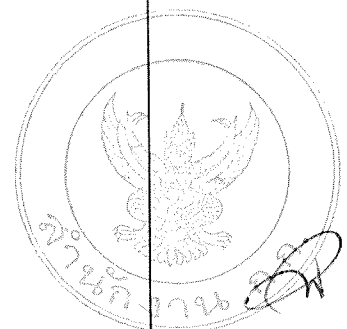
บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔

ประจำเดือนมีนาคม ๒๕๕๖

	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง / หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	วันที่มีผลในการประเมิน	หมายเหตุ
๑	นางสาวสุกัญญา ปโรสิยานนท์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ รพต.๑๐๐) ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน สำนักงานแพทย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๙ มกราคม ๒๕๕๖	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๖
๒	นางสาวสุภาวดี อัครศิริวิลาศ เภสัชกรชำนาญการ (ด้านเภสัชกรรมคลินิก) (ตำแหน่งเลขที่ รพก.๘๐๗) กลุ่มบริการทางการแพทย์ กลุ่มงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ (ด้านเภสัชกรรมคลินิก) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๕	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๖



การประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๖ อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการปรับระดับชั้นงานลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร และการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการปรับระดับชั้นงานลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร

หลักเกณฑ์

๑. การปรับระดับชั้นงานลูกจ้างประจำ หมายถึง การแต่งตั้งลูกจ้างประจำให้ดำรงตำแหน่งในระดับชั้นงานที่สูงขึ้นในตำแหน่งที่ผู้นั้นครองอยู่ โดยสามารถดำเนินการได้ ๒ กรณี ดังนี้

๑.๑ การปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำจากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒ หรือจากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ หรือจากระดับ ๓ เป็นระดับ ๔

๑.๒ การปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำที่เป็นตำแหน่งทางการบริหารจากระดับ ๒ เป็นระดับ ๒ (หัวหน้า) หรือจากระดับ ๔ เป็นระดับ ๔ (หัวหน้า)

๒. ลูกจ้างประจำสามารถปรับระดับชั้นงานในระดับชั้นงานที่สูงขึ้นในตำแหน่งที่ผู้นั้นครองอยู่ได้ครั้งละไม่เกิน ๑ ระดับ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินระดับชั้นงานสูงสุดของตำแหน่งที่ลูกจ้างประจำผู้นั้นครองอยู่ ซึ่ง ก.ก. ได้กำหนดไว้ตามบัญชีแสดงรายละเอียดการกำหนดตำแหน่งลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๓. ลูกจ้างประจำที่จะปรับระดับชั้นงานต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๓.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะปรับระดับชั้นงานครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่ ก.ก. กำหนด

กรณีลูกจ้างประจำที่จะปรับระดับชั้นงานมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งไม่ครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ให้พิจารณาว่า เคยดำรงตำแหน่งในตำแหน่งอื่นที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวข้องหรือเกือกลูกกันกับตำแหน่งที่จะปรับระดับชั้นงานหรือไม่ หากเป็นกรณีที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งอื่นมาับรวมกันกับระยะเวลาในตำแหน่งที่จะปรับระดับชั้นงานได้ แต่ในกรณีที่ตำแหน่งที่เคยดำรงตำแหน่งไม่ได้อยู่ในกลุ่มตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวข้องหรือเกือกลูกกันกับตำแหน่งที่จะปรับระดับชั้นงาน ให้หน่วยงานส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องหรือเกือกลูกกันกับตำแหน่งที่ลูกจ้างประจำประสงค์จะขอปรับระดับชั้นงาน ให้กองการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการพิจารณางานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่ปลัดกรุงเทพมหานครแต่งตั้ง พิจารณาอนุมัติเป็นรายๆ ไป

๓.๒ ต้องได้รับอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับชั้นงานที่สูงกว่า

๓.๓ มีความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความประพฤติและคุณลักษณะอื่นๆ ของลูกจ้างประจำที่จะปรับระดับชั้นงานเหมาะสมกับความจำเป็นในการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่จะปรับระดับชั้นงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด รวมทั้งให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานของหน่วยงานด้วย

๔. การได้รับอัตราค่าจ้างและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำที่ปรับระดับชั้นงาน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ การได้รับอัตราค่าจ้าง

๔.๑.๑ กรณีอัตราค่าจ้างของตำแหน่งที่ปรับระดับชั้นงาน กำหนดกลุ่มบัญชีค่าจ้างอยู่ในกลุ่มเดียวกันกับอัตราค่าจ้างของตำแหน่งในระดับชั้นงานเดิม ให้ได้รับอัตราค่าจ้างเท่าเดิม และให้ใช้ขั้นวังของกลุ่มบัญชีค่าจ้างเดิมที่กำหนดจนถึงขั้นสูงสุดของตำแหน่ง



๔.๑.๒ กรณีอัตราค่าจ้างของตำแหน่งที่ปรับระดับชั้นงาน กำหนดกลุ่มบัญชีค่าจ้างอยู่ต่างกลุ่มกับอัตราค่าจ้างของตำแหน่งในระดับชั้นงานเดิม ให้ได้รับอัตราค่าจ้างของกลุ่มบัญชีค่าจ้างใหม่ในชั้นใกล้เคียงในทางที่สูงกว่า

๔.๒ การเลื่อนขั้นค่าจ้าง

๔.๒.๑ กรณีกลุ่มบัญชีค่าจ้าง กำหนดให้ใช้กลุ่มบัญชีค่าจ้าง ๑ กลุ่ม ในแต่ละรอบของการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้หน่วยงานดำเนินการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ตามกลุ่มบัญชีค่าจ้างที่กำหนด โดยให้ใช้ชั้นวังของกลุ่มบัญชีค่าจ้างที่กำหนดจนถึงขั้นสูงสุดของตำแหน่ง

๔.๒.๒ กรณีกลุ่มบัญชีค่าจ้าง กำหนดให้ใช้กลุ่มบัญชีค่าจ้างมากกว่า ๑ กลุ่ม ในแต่ละรอบของการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้หน่วยงานดำเนินการเลื่อนขั้นค่าจ้างในกลุ่มบัญชีค่าจ้างเดิม ตามที่กรุงเทพมหานครกำหนด โดยให้ใช้ชั้นวังของกลุ่มบัญชีค่าจ้างเดิมจนถึงขั้นสูงสุดก่อน แล้วจึงเปลี่ยนไปใช้ชั้นวังของกลุ่มบัญชีค่าจ้างที่สูงกว่า โดยให้ได้รับค่าจ้างในกลุ่มบัญชีค่าจ้างใหม่ในชั้นใกล้เคียงในทางที่สูงกว่า

๕. การปรับระดับชั้นงานของลูกจ้างประจำ ให้ดำเนินการได้ปีละครั้งตามระยะเวลาที่กรุงเทพมหานครกำหนด

๖. ลูกจ้างประจำที่จะปรับระดับชั้นงานจะต้องเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชั้นงานที่สูงขึ้นตามที่กรุงเทพมหานครกำหนด

๗. อำนาจในการแต่งตั้งลูกจ้างประจำที่ปรับระดับชั้นงานให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด

วิธีการ

๑. ให้ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานสำรวจตำแหน่งลูกจ้างประจำภายในหน่วยงานที่สามารถปรับระดับชั้นงานได้ (ภายในระยะเวลาที่กรุงเทพมหานครกำหนด) โดยให้พิจารณา ดังนี้

๑.๑ เป็นลูกจ้างประจำที่ครองตำแหน่งอยู่ในตำแหน่งที่สามารถปรับระดับชั้นงานในระดับที่สูงขึ้นได้ ซึ่ง ก.ก. ได้กำหนดระดับชั้นงานนั้นไว้แล้วตามที่ปรากฏในบัญชีแสดงรายละเอียดการกำหนดตำแหน่งลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๑.๒ ตรวจสอบคุณสมบัติของลูกจ้างประจำตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ ข้อ ๓

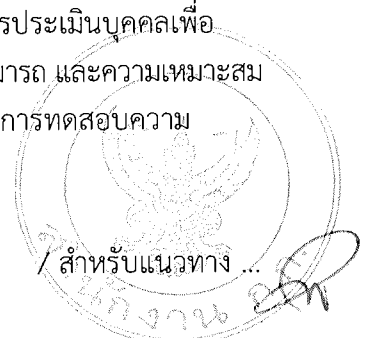
๒. ผู้บังคับบัญชาของลูกจ้างประจำที่สามารถปรับระดับชั้นงานได้ประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามแบบที่กรุงเทพมหานครกำหนด

๓. การดำเนินการปรับระดับชั้นงาน มี ๒ กรณี ดังนี้

๓.๑ กรณีการปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำจากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒ หรือจากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ ให้หัวหน้าหน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชั้นงานที่สูงขึ้น เพื่อพิจารณาประเมินความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมสำหรับตำแหน่งที่จะปรับระดับชั้นงาน ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ อาจประเมินบุคคลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ การทดสอบความเหมาะสม หรือการทดสอบการปฏิบัติงาน หรือวิธีการอื่นๆ

๓.๒ การปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำจากระดับ ๓ เป็นระดับ ๔ และการปรับระดับชั้นงานของตำแหน่งลูกจ้างประจำที่เป็นตำแหน่งทางการบริหารจากระดับ ๒ เป็นระดับ ๒ (หัวหน้า) หรือจากระดับ ๔ เป็นระดับ ๔ (หัวหน้า) ให้ปลัดกรุงเทพมหานครแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชั้นงานที่สูงขึ้น เพื่อพิจารณาประเมินความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมสำหรับตำแหน่งใหม่ ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ อาจประเมินบุคคลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ การทดสอบความเหมาะสมหรือการทดสอบการปฏิบัติงาน หรือวิธีการอื่นๆ

/ สำหรับแนวทาง ...



สำหรับแนวทางปฏิบัติในการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชั้นงานที่สูงขึ้นตามข้อ ๓.๑ และ ๓.๒ ให้เป็นไปตามที่กรุงเทพมหานครกำหนด

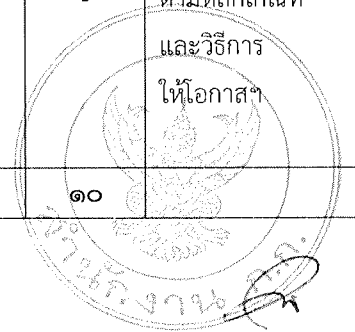
๒. การขอพระราชทานเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์ของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

การขอพระราชทานเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์ของลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. ๒๕๓๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม



การประเมินผลงานเพื่อให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเลื่อนวิทยฐานะ

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/วิทยฐานะ ที่ขอประเมิน	สายงาน	กลุ่มสาระ/สาขา	อนุมัติ (ราย)	ไม่อนุมัติ (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	บริหารสถานศึกษา		๑	-	-	
๒	รองผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	บริหารสถานศึกษา		๔	๔	-	
๓	รองผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	บริหารสถานศึกษา		-	๑	-	สังกัดสำนัก พัฒนาสังคม
			รวม	๕	๕	-	
๔	ครู/ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	การสอน	วิทยาศาสตร์	-	๒	-	
๕	ครู/ครูชำนาญการพิเศษ	การสอน	ภาษาไทย	-	๑๔	๕	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาส
			สุขศึกษา พลศึกษา และ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด)	๑	๑๑	๒	
			วิทยาศาสตร์	๑	-	-	
			วิทยาศาสตร์	๒	-	-	
			สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	-	๔	๓	
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมแนะแนว)	๓	-	-	ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ให้โอกาส			
			รวม	๗	๓๑	๑๐	



สรุปจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
ผู้ที่ยื่นคำขอเข้ารับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาส

ลำดับ	สายงาน/กลุ่มสาระการเรียนรู้	ผู้มีสิทธิ์ (ราย)	ผู้ที่ไม่เข้ารับ การพัฒนา	ผู้ที่เข้ารับ การพัฒนา	ครบกำหนด ส่งผลงาน
	การบริหารสถานศึกษา				
๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๕	๐	๕	๑๗ กันยายน ๒๕๕๖
๒	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๓๐	๐	๓๐	๑๗ กันยายน ๒๕๕๖
	รวม	๓๕	๐	๓๕	
	สายงานการสอน				
๓	กลุ่มสาระภาษาไทย	๑๙	๑	๑๘	๑๘ กันยายน ๒๕๕๖
๔	กลุ่มสาระคณิตศาสตร์	๓๗	๐	๓๗	๑๘ กันยายน ๒๕๕๖
๒	กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์	๓๕	๒	๓๓	๑๘ กันยายน ๒๕๕๖
๘	กลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๖	๐	๖	๑๘ กันยายน ๒๕๕๖
๖	กลุ่มสาระสุขศึกษา พลศึกษา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	๙	๐	๙	๑๘ กันยายน ๒๕๕๖
๙	กลุ่มสาระศิลปะ (ดนตรีและนาฏศิลป์)	๘	๐	๘	๑๘ กันยายน ๒๕๕๖
๕	กลุ่มสาระศิลปะ (ศิลปศึกษาและทัศนศิลป์)	๗	๐	๗	๑๘ กันยายน ๒๕๕๖
๗	กลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี	๑๑	๐	๑๑	๑๘ กันยายน ๒๕๕๖
๑	กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	๒๑	๐	๒๑	๑๘ กันยายน ๒๕๕๖
๑๐	สาขาการศึกษาปฐมวัย	๙	๑	๘	๑๘ กันยายน ๒๕๕๖
๑๑	สาขาบรรณารักษศาสตร์	๓	๐	๓	๑๘ กันยายน ๒๕๕๖
๑๒	สาขากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมแนะแนว)	๖	๐	๖	๑๘ กันยายน ๒๕๕๖
	รวม	๑๗๑	๔	๑๖๗	
	รวมทุกสายงาน	๒๐๖	๔	๒๐๒	

