

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ครั้งที่ ๒/๒๕๕๘

เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

ณ ห้องนพรัตน์ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- นางผุสดี ตามไท รองประธาน ก.ก.
(รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ได้รับมอบหมายจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครปฏิบัติหน้าที่ประธาน ก.ก.)
- นายวันชัย สุทธิวรชัย กรรมการ ก.ก.
(หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย
ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงมหาดไทย)
- นายนนทิกร กาญจนะจิตรา กรรมการ ก.ก.
(เลขาธิการ ก.พ.)
- นายยศพล เวณุโกเศศ กรรมการ ก.ก.
(ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ
ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ ก.ค.ศ.)
- นายธนู ขวัญเดช กรรมการ ก.ก.
(นิติกรชำนาญการพิเศษ
ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ กกอ.)
- นายสัญญา ชีนิมิตร กรรมการ ก.ก.
(ปลัดกรุงเทพมหานคร)
- นายพีระพงษ์ สายเชื้อ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
- นายอรรถพร สุวัจน์เดชา กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
- นายเมธีธัช ปะเสระกัง กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
- นางจิราพร ปทุมเทวาภิบาล กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
- นางสุณี พนาสกุลการ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา)
- นายชนิด เกาะกลาง กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร)



๑๔. นายปิยะพงษ์ ปุ่นอุดม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๑๕. นางสาวชฎานันท์ วรรณเกียรติวรา	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๑๖. นางสาวปัทนีพร สุธีระ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๑๗. นางสาวบงกช ทองแท่ง	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘

ฝ่ายเลขานุการได้เสนอรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘ ต่อที่ประชุมเพื่อพิจารณารับรอง ซึ่งไม่มีกรรมการท่านใดขอแก้ไข จึงให้รับรองรายงานการประชุมดังกล่าว

มติที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาผลงานในการประเมินความรู้ความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ระดับต้น

สำนักงาน ก.ก. ขอกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาผลงานในการประเมินความรู้ความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ระดับต้น

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. ระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสายงานนิติการ ตำแหน่งนิติกร พ.ศ.๒๕๕๕ กำหนดให้ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในสายงานนิติการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภทอำนวยการ สายงานอำนวยการเฉพาะด้าน ตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ระดับต้น ซึ่งผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนานักกฎหมายกรุงเทพมหานคร ผ่านกระบวนการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนดและปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งนิติกรที่ได้รับแต่งตั้งตามที่ ก.ก. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อยู่ในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่จะได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ (พ.ต.ก)

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ระดับต้น ให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ

ส่วนที่ ๒ : การประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล

ผู้ดำรงตำแหน่งนิติการ ที่จะขอรับการคัดเลือกให้ได้รับ พ.ต.ก. ต้องผ่านการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลดังนี้

๑. ให้ผู้ขอรับการคัดเลือกนำเสนอผลงานที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพกฎหมายหรือข้อเสนอการปรับปรุงหรือพัฒนางานด้านกฎหมาย พร้อมทั้งเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุง/พัฒนางานดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้น จำนวนอย่างน้อย ๑ เรื่อง

๒. ให้มีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งปลัดกรุงเทพมหานครแต่งตั้งทำหน้าที่ประเมินความรู้ความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

.....

ผลงานหรือข้อเสนอการปรับปรุงและพัฒนางานด้านกฎหมายของผู้ขอรับการคัดเลือกให้เสนอต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผลงานหรือข้อเสนอการปรับปรุงและพัฒนางานด้านกฎหมายที่ผ่านการพิจารณาจะต้องเป็นผลงานที่มีคุณภาพ และเป็นประโยชน์ต่อทางราชการในวงกว้าง

โดยเกณฑ์การพิจารณาแบ่งเป็น ๒ ระดับ คือ “ผ่านการประเมิน” และ “ไม่ผ่านการประเมิน”

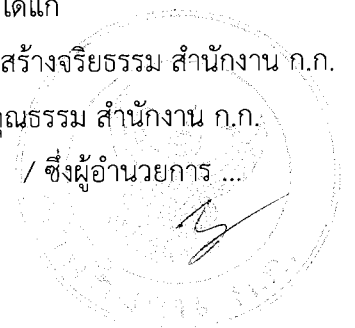
๓. ปลัดกรุงเทพมหานครได้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทำหน้าที่ประเมินความรู้ความสามารถของผู้ขอรับ พ.ต.ก. พร้อมด้วยเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ จำนวน ๔ คณะ แล้วตามคำสั่งกรุงเทพมหานครที่ ๔๙๘๒/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

๔. ลักษณะงานด้านกฎหมายในราชการกรุงเทพมหานครแบบทำยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติการ (พ.ต.ก.) มีทั้งสิ้น ๑๔ ลักษณะงาน แต่ปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีการกำหนดตำแหน่ง ประเภทอำนวยการสายงานอำนวยการ ตำแหน่งอำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ระดับต้น จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่

๔.๑ ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม สำนักงาน ก.ก.

๔.๒ ผู้อำนวยการกองพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.ก.

/ ซึ่งผู้อำนวยการ



ซึ่งผู้อำนวยการกองพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.ก. ได้มีหนังสือที่ กท ๐๓๐๗/๓๙๖ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๗ ส่งแบบการพิจารณา คัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ด้านการตรวจและ ปรับยกร่างกฎหมาย และผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม สำนักงาน ก.ก. อยู่ระหว่างจัดทำแบบการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้รับ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษด้านการให้คำปรึกษาและความเห็น ทางกฎหมาย

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วมีความเห็นว่า หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ระดับต้น ให้ได้รับเงินเพิ่ม สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ (พ.ต.ก.) กำหนดให้ ผู้ที่จะขอรับการคัดเลือกให้ ได้ รับ พ.ต.ก. ต้องผ่านการประเมินความรู้ความสามารถจากผู้ทรงคุณวุฒิ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด ประกอบกับตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ระดับต้นของกรุงเทพมหานคร มีเพียง ๒ ตำแหน่ง ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่ง ประสงค์จะส่งแบบการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มี เหตุพิเศษ ในด้านการตรวจและปรับยกร่างกฎหมาย และด้านการให้คำปรึกษา และความเห็นทางกฎหมาย ดังนั้นเพื่อให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสามารถ ประเมินความรู้ความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ระดับต้น ได้ตามที่หลักเกณฑ์กำหนด จึงเห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ระดับต้น เฉพาะ ๒ ด้าน ดังกล่าว ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ระดับต้น ลักษณะงานที่ ๑ การตรวจและปรับยกร่างกฎหมาย

๑.๑ การพิจารณาคุณภาพของผลงาน

เกณฑ์การพิจารณาให้ผ่านการประเมิน

- การร่างกฎหมายที่มีข้อเท็จจริงยุ่งยาก ซับซ้อน ไม่เคยมีการ ยกร่างมาก่อน เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นใหม่
- เป็นร่างกฎหมายที่มีความสำคัญที่มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- นำเสนอประเด็นของร่างกฎหมายต่อที่ประชุมได้ครบถ้วนโดย ไม่มีข้อบกพร่อง

๑.๒ การนำไปใช้ประโยชน์ในราชการ

- เป็นกฎหมายที่สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้
- มีกฎหมายให้หน่วยงานนำไปปฏิบัติ

/ ๒. หลักเกณฑ์



๒. หลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ระดับต้น ลักษณะงานที่ ๓ การให้คำปรึกษาและความเห็นทางกฎหมาย

๒.๑ การพิจารณาคุณภาพของผลงาน

เกณฑ์การพิจารณาให้ผ่านการประเมิน

- การตรวจสอบข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายของเรื่องนั้นมีความยุ่งยาก ซับซ้อนและดำเนินการโดยไม่มีข้อบกพร่อง
- ไม่เคยมีแนวทาง ความเห็นทางกฎหมาย กฎหรือบทบัญญัติที่ชัดเจน จำเป็นต้องศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ และอธิบายตีความ
- เป็นปัญหาข้อกฎหมายที่สำคัญและสามารถหาข้อยุติทางกฎหมายที่ใช้เป็นบรรทัดฐานต่อไปในอนาคต
- สามารถอ้างอิงข้อกฎหมาย วิเคราะห์ ให้เหตุผลได้อย่างชัดเจนและสมเหตุสมผล

๒.๒ การนำไปใช้ประโยชน์ในราชการ

- สามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาในทางปฏิบัติหรือข้อขัดข้องทางกฎหมายได้
- มีแนวทางที่ชัดเจนสามารถนำไปใช้เป็นบรรทัดฐานในอนาคตได้ต่อไป
- มีผลทำให้ส่วนราชการต้นสังกัดต้องจัดทำหรือต้องแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย กฎ หรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
- ส่วนราชการอื่นสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ด้วย

๓. วิธีการ

๓.๑ กำหนดให้เนื้อหาของผลงานหรือผลสำเร็จของงานด้านกฎหมายหรือข้อเสนอการปรับปรุงหรือพัฒนางานด้านกฎหมายที่ผู้ขอรับการคัดเลือกเสนอควรมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๕ หน้าและไม่ควรเกิน ๑๐ หน้า ของกระดาษ A ๔

๓.๒ ให้สำนักงาน ก.ก. ตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ก่อนนำเสนอคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา

๓.๓ ให้เลขาธิการคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคณะตรวจสอบแบบการพิจารณาคัดเลือกของผู้ขอรับการคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) และจัดทำรายงานการประชุม บันทึกความเห็น ข้อสังเกต และมติของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

๓.๔ ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” การประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีมติให้ผู้ขอรับการคัดเลือกปรับปรุงผลงานหรือจัดส่งรายละเอียดเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณา ให้ผู้ขอรับการคัดเลือกปรับปรุงผลงานหรือจัดส่งรายละเอียดเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง ๆ ละไม่เกิน ๑๐ วัน

อ.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน

ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗ ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีประเด็นสำคัญในการพิจารณา ดังนี้

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ระดับต้น ให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ กำหนดให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งปลัดกรุงเทพมหานครแต่งตั้งทำหน้าที่ประเมินความรู้ความสามารถ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด ซึ่งการกำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าวประกอบด้วย การพิจารณาคุณภาพของผลงาน การนำไปใช้ประโยชน์ในราชการ และวิธีการ ทั้งนี้ลักษณะงานด้านกฎหมายในราชการ กรุงเทพมหานคร จำแนกได้เป็น ๑๔ ลักษณะงาน สำหรับการกำหนดหลักเกณฑ์ตามลักษณะงานในครั้งนี้อยู่ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ ๑ การตรวจและปรับร่างกฎหมาย และลักษณะงานที่ ๓ การให้คำปรึกษาและความเห็นทางกฎหมาย เนื่องจากผู้ที่มีคุณสมบัติได้ส่งแบบการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ด้านการตรวจและปรับร่างกฎหมาย และอยู่ระหว่างจัดทำแบบการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ด้านการให้คำปรึกษาและความเห็นทางกฎหมาย จึงสมควรกำหนดในลักษณะงานที่ ๑ และลักษณะงานที่ ๓ ก่อน สำหรับลักษณะงานที่เหลือสมควรเสนอกำหนดให้ครบถ้วน โดยให้ปรึกษาคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละด้าน และเกณฑ์ควรมีความเข้มข้นมากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับระดับชำนาญการพิเศษ และมีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ระดับต้น ลักษณะงานที่ ๑ การตรวจและปรับร่างกฎหมาย และลักษณะงานที่ ๓ การให้คำปรึกษาและความเห็นทางกฎหมาย ตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ และให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาต่อไป

๒. ให้สำนักงาน ก.ก. เสนอกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ระดับต้น ลักษณะงานด้านกฎหมายในราชการกรุงเทพมหานครด้านอื่น ๆ ให้ครบถ้วน โดยให้ปรึกษาคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละด้าน และเกณฑ์ควรมีความเข้มข้นมากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับระดับชำนาญการพิเศษ แล้วนำเสนอที่ประชุมพิจารณาในคราวต่อไป

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ระดับต้น “หัวข้อที่ ๓. วิธีการ ข้อ ๓.๔ ... กรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีมติให้ผู้ขอรับการคัดเลือกปรับปรุงผลงานหรือจัดส่งรายละเอียดเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณา ให้ผู้ขอรับการคัดเลือกปรับปรุงผลงานหรือจัดส่งรายละเอียดเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาได้ไม่เกิน ๒ ครั้งๆ ละ ไม่เกิน

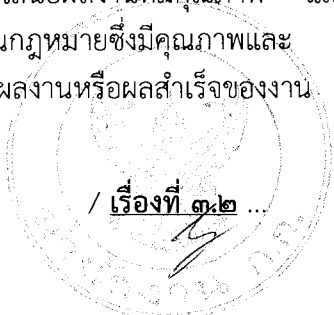
๑๐ วัน” กรรมการ ก.ก.พิจารณาแล้วเห็นว่าไม่จำเป็นต้องกำหนดให้ปรับปรุงผลงานหรือจัดส่งรายละเอียดเพิ่มเติมภายใน ๑๐ วัน เนื่องจากเป็นประโยชน์ของผู้ขอรับการคัดเลือก ซึ่งหากส่งช้าก็จะมีผลการประเมินช้าด้วย

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ระดับต้น ให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ แนบท้ายระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสายงานนิติการ ตำแหน่งนิติกร พ.ศ.๒๕๕๕ ประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ คุณสมบัติบุคคล ส่วนที่ ๒ การประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล ส่วนที่ ๓ การประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล สำหรับส่วนที่ ๒ : การประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลข้อ ๑ ให้ผู้ขอรับการคัดเลือกนำเสนอผลงานที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพกฎหมาย ... และข้อ ๑.๑ กรณีผู้ขอรับการคัดเลือกนำเสนอผลงานหรือผลสำเร็จของงานด้านกฎหมาย ผลงานที่นำมาใช้ประกอบการประเมินต้องเป็นผลงานหรือผลสำเร็จของงานด้านกฎหมายซึ่งมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพกฎหมาย กรรมการ ก.ก. มีความเห็นว่าคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพกฎหมาย” อาจเป็นปัญหาในการตีความ เห็นควรแก้ไข โดยการตัดข้อความดังกล่าวออก ทั้งนี้ระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสายงานนิติการ ตำแหน่งนิติกร พ.ศ.๒๕๕๕ ข้อ ๓ วรรคสอง กำหนดให้การแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ให้เสนอ ก.ก. เห็นชอบ

มติที่ประชุม

๑. เห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ระดับต้น ลักษณะที่ ๑ การตรวจและปรับยกร่างกฎหมาย และลักษณะงานที่ ๓ การให้คำปรึกษาและความเห็นทางกฎหมาย ตามความเห็นของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน โดยให้แก้ไขวิธีการในข้อ ๓.๔ โดยให้ตัดข้อความว่า “ครั้งละไม่เกิน ๑๐ วัน” ออก (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๒. เห็นชอบให้แก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ระดับต้น ให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ส่วนที่ ๒ : การประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล ข้อ ๑ จาก “ให้ผู้ขอรับการคัดเลือกนำเสนอผลงานที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพกฎหมาย” เป็น “ให้ผู้ขอรับการคัดเลือกนำเสนอผลงานที่มีคุณภาพ” และข้อ ๑.๑ จาก “เป็นผลงานหรือผลสำเร็จของงานด้านกฎหมายซึ่งมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพกฎหมาย” เป็น “เป็นผลงานหรือผลสำเร็จของงานด้านกฎหมายซึ่งมีคุณภาพ” นอกนั้นคงเดิม



ลับ

- ๘ - ถึง - ๑๓ -

ลับ

**เรื่องที่ ๓.๓ ขอความเห็นชอบร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดมาตรฐาน
การบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร**

กรุงเทพมหานครเสนอขอให้ ก.ก. พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างประกาศ
ก.ก. เรื่อง กำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. มาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและ
บุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ บัญญัติไว้ ดังนี้

การบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามมาตรฐาน
ที่ ก.ก. กำหนด

ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร
บุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารทรัพยากร
บุคคลที่ ก.ก. กำหนดตามวรรคหนึ่ง

ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นใด และบำเหน็จของ
ลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้ตราเป็นข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร

๒. ในการประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๕๕
มอบอำนาจให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ทำการแทน ก.ก.
เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้าง
กรุงเทพมหานครและพนักงานกรุงเทพมหานคร เพื่อจัดทำหลักเกณฑ์ วิธีการ
เงื่อนไขและแนวทาง ในเรื่องการสรรหาและเลือกสรร การกำหนดกรอบอัตรากำลัง
มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การจ้าง การกำหนดค่าตอบแทน วินัยและการรักษาวินัย
การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การทะเบียนประวัติ
การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิต การส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม และ
ธรรมาภิบาล

๓. ในการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่
๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๕ และครั้งที่ ๘/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๒
พฤศจิกายน ๒๕๕๖ มีมติให้กำหนดขอบเขตมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๒ เรื่อง ดังนี้

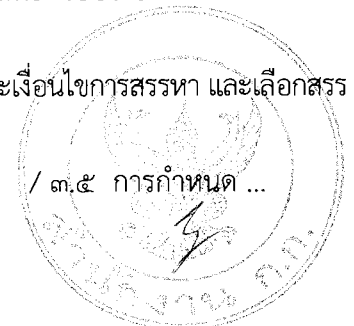
๓.๑ การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำกรอบอัตรากำลังลูกจ้าง
กรุงเทพมหานคร

๓.๒ การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๓.๓ การกำหนดค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นใด
และบำเหน็จของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๓.๔ การกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการสรรหา และเลือกสรร
ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

/ ๓.๕ การกำหนด ...



๓.๕ การกำหนดแนวทางการพัฒนาลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๓.๖ การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการแต่งตั้งลูกจ้าง
กรุงเทพมหานคร

๓.๗ วินัยและการรักษาวินัย

๓.๘ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

๓.๙ การออกจากราชการ

๓.๑๐ การส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม และธรรมาภิบาล

๓.๑๑ การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๓.๑๒ การทะเบียนประวัติลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

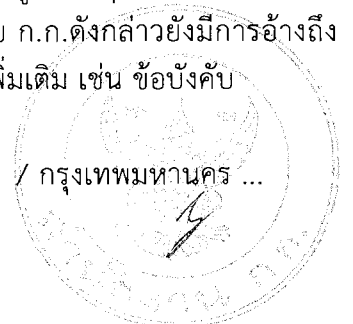
๔. สำนักงาน ก.ก. ได้เสนอร่างระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยมาตรฐานการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากร
กรุงเทพมหานครพิจารณาในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๘ สิงหาคม
๒๕๕๗ และ อ.ก.ก.ฯ มีข้อสังเกตดังนี้

๔.๑ เนื่องจาก มาตรา ๖๘ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้
บัญญัติให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานครเป็นไปตาม
มาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด ซึ่งการออกกฎหมายเพื่อให้เป็นไปตามมาตราดังกล่าว
อาจดำเนินการได้ ๒ แนวทาง ดังนี้

๔.๑.๑ แนวทางที่ ๑ ออกตามความในมาตรา ๑๔ (๓) และ
มาตรา ๖๘ โดยออกเป็นกฎ ก.ก. ข้อบังคับ ก.ก. หรือระเบียบ ก.ก. ซึ่งก็ต้องพิจารณา
ต่อไปอีกว่าจะออกกฎหมายในรูปแบบใดและต้องมีเหตุผลรองรับ

๔.๑.๒ แนวทางที่ ๒ ออกตามความในมาตรา ๖๘ เพียงมาตรา
เดียว โดยออกเป็นมติ ก.ก. เพื่อกำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะมีความสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการ
มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ ก.ถ. กำหนด

ทั้งนี้ ในเรื่องนี้ควรพิจารณาด้วยความรอบคอบว่าควรจะออกกฎหมาย
ในแนวทางใดเพื่อมิให้เกิดปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้าง
กรุงเทพมหานคร ซึ่งในชั้นของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร
มีความเห็นในเบื้องต้นว่า ควรดำเนินการตามแนวทางที่ ๒ โดยออกเป็นมติ ก.ก.
เพื่อกำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
เนื่องจาก หากออกเป็นระเบียบ ก.ก. และในระเบียบ ก.ก. ดังกล่าวยังมีการอ้างถึง
กฎหมายลำดับรองที่ต้องไปกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติม เช่น ข้อบังคับ



กรุงเทพมหานคร ระเบียบกรุงเทพมหานคร หรือหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด ก็จะทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับศักดิ์ของกฎหมายว่ากฎหมายใดสูงกว่าหรือต่ำกว่า แต่ถ้าออกเป็นมติ ก.ก. จะไม่เกิดปัญหาดังกล่าว ประกอบกับ ในมาตรา ๖๘ วรรคหนึ่งบัญญัติให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เป็นไปตามมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด ซึ่งหากเจตนารมณ์ของมาตรานี้ต้องการให้ ก.ก. ออกเป็นกฎ ก.ก. ข้อบังคับ ก.ก. หรือระเบียบ ก.ก. ก็จะต้องระบุไว้ในมาตรานี้ชัดเจนตั้งแต่แรกว่าจะออกเป็นกฎหมายใด

๔.๒ ในกรณีที่มาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้าง กรุงเทพมหานครออกเป็นระเบียบ ก.ก. จะต้องให้ประธาน ก.ก. ลงนามด้วย

๔.๓ เนื่องจาก มาตรา ๖๘ วรรคสอง ได้บัญญัติให้ผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานครออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้าง กรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด ซึ่งในร่างระเบียบ ก.ก. ที่เสนอมานั้นมีรายละเอียดที่ต้องไปออกกฎหมายลำดับรองโดยมีทั้งข้อบังคับ กรุงเทพมหานคร ระเบียบกรุงเทพมหานคร และหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด ดังนั้น จึงควรพิจารณาด้วยว่าในข้อกฎหมายสามารถดำเนินการในลักษณะนี้ได้หรือไม่

๔.๔ ในเรื่องการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ควรเพิ่ม รายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมอย่างน้อยสอง ประเด็น ดังนี้

๔.๔.๑ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาให้มีหน้าที่ส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม

๔.๔.๒ กำหนดให้ลูกจ้างกรุงเทพมหานครมีหน้าที่รับรู้หรือ รับทราบและปฏิบัติตามที่กรุงเทพมหานครส่งเสริมคุณธรรมหรือจริยธรรมที่ กำหนด

๔.๕ บทเฉพาะกาลข้อ ๓๔ และข้อ ๓๕ ให้พิจารณาตรวจสอบว่า การกำหนดเช่นนี้จะมีผลกระทบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้าง กรุงเทพมหานครหรือไม่อย่างไร

ทั้งนี้ อ.ก.ก.ฯ ได้มอบสำนักงาน ก.ก. ปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นของ อ.ก.ก.ฯ และเสนอให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบพิจารณาต่อไป

๕. สำนักงาน ก.ก. ได้ขอหารือ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและ ระเบียบพิจารณากรณีการยกร่างมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้าง กรุงเทพมหานครจะสามารถดำเนินการออกเป็นมติ ก.ก. ได้หรือไม่อย่างไร ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๗ และ อ.ก.ก.ฯ มีมติ เห็นควรให้จัดทำเป็นประกาศ ก.ก. เรื่อง มาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร โดยมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการใช้ถ้อยคำและความเชื่อมโยงของ เนื้อหาของร่างมาตรฐานที่เสนอ ดังนี้

/ ๕.๑ มาตรฐาน ...

๕.๑ มาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ที่ ก.ก. กำหนด ควรกำหนดเป็นกรอบกว้างๆ ว่าควรมีเรื่องอะไรบ้าง แต่ร่างมาตรฐานที่เสนอมาให้พิจารณานั้น ยังมีรายละเอียดอยู่พอสมควรซึ่งควรจะเป็นรายละเอียดที่ปรากฏอยู่ในข้อบังคับกรุงเทพมหานคร ดังนั้น จึงควรปรับปรุงมาตรฐานให้เป็นกรอบกว้างๆ หรือเขียนเป็นหลักย่อๆ ในแต่ละเรื่อง เพื่อให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ไปออกเป็นข้อบังคับกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับกรอบที่ ก.ก. กำหนดไว้

๕.๒ ในร่างมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ให้ตัดคำว่า “หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด” ออกทุกแห่ง เนื่องจาก เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่จะกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติม เพราะหาก ก.ก. ไปกำหนดรายละเอียดในส่วนนี้ไว้ด้วยจะทำให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครไม่สามารถออกข้อบังคับกรุงเทพมหานครที่ขัดกับมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนดได้

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วมีความเห็นว่า เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๖๘ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด” ประกอบกับมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๗ เห็นชอบให้จัดทำมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานครเป็นร่างประกาศ ก.ก. สำนักงาน ก.ก. จึงได้เสนอร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้ ก.ก. พิจารณาอนุมัติ ทั้งนี้ ร่างประกาศ ก.ก. ดังกล่าว แบ่งออกเป็น ๑๑ หมวด ดังนี้

๑. หมวด ๑ บททั่วไป
๒. หมวด ๒ การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๓. หมวด ๓ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นใด และบำเหน็จของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
๔. หมวด ๔ การสรรหาและการคัดเลือก
๕. หมวด ๕ การจัดทำทะเบียนประวัติ
๖. หมวด ๖ การแต่งตั้งและการออกจากราชการ
๗. หมวด ๗ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๘. หมวด ๘ วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย
๙. หมวด ๙ การอุทธรณ์
๑๐. หมวด ๑๐ การร้องทุกข์
๑๑. หมวด ๑๑ การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
๑๒. บทเฉพาะกาล

/ อ.ก.ก. วิสามัญ ...

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานครต่อไป

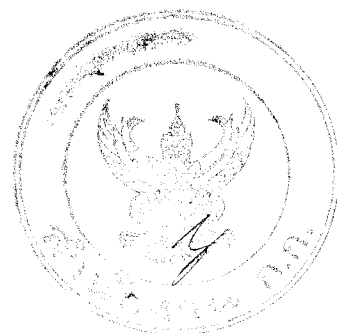
ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

ประกาศ ก.ก. เรื่องกำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานครเป็นกรอบกว้างๆที่กำหนดในแต่ละเรื่องเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ซึ่งกรุงเทพมหานครจะต้องไปออกข้อบังคับในรายละเอียดแต่ละเรื่อง เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้ อำนาจในการออกข้อบังคับเป็นของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งขณะนี้กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการยกร่างข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ควบคุมกันไปด้วย และเมื่อ ก.ก. ได้เห็นชอบร่างประกาศ ก.ก. นี้แล้ว กรุงเทพมหานครควรจะได้เร่งดำเนินการยกร่างข้อบังคับให้แล้วเสร็จและนำเสนอให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครลงนาม ข้อบังคับนั้น ก็จะมีผลใช้บังคับได้ทันที

มติที่ประชุม

เห็นชอบร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

/ ระเบียบวาระที่ ๔ ...



ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเพื่อทราบ

เรื่องที่ ๔.๑ 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 และหน่วยงานเสนอ ก.ก. เพื่อทราบ

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

๑. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ มีมติในเรื่องต่างๆ ดังนี้

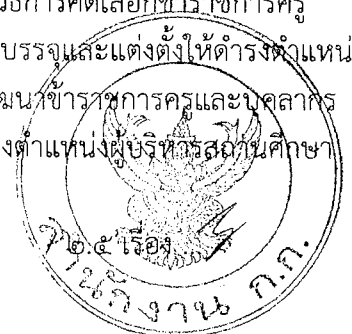
๒. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๗ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๗ ครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๗ ครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๗ และครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ มีมติในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๒.๑ เรื่อง ขอกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดโรงเรียนฝักอากีฬารุงเทพมหานคร สำนักพัฒนาสังคม

๒.๒ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภท อำนวยการระดับสูง

๒.๓ เรื่อง ขออนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

๒.๔ เรื่อง ขอกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา



๒.๕ เรื่อง ขอกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

๒.๖ เรื่อง ขอรื้อหรือการดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างศาลปกครองกลางมีคำสั่งทุเลาการบังคับตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๒.๗ เรื่อง การพิจารณาร่างหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ฉบับปรับปรุง)

๒.๘ เรื่อง ข้อกฎหมายในการยกเว้นระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยการรับทุนกรุงเทพมหานคร (BMA Scholarship)

๒.๙ เรื่อง การพิจารณามาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๒.๑๐ เรื่อง การปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของสำนักพัฒนาสังคม

๒.๑๑ เรื่อง องค์ประกอบของ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการอุดมศึกษาตามมาตรา ๒๑ (๖) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๓. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘ มีมติ ดังนี้

๓.๑ เรื่อง กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ราย นายชนะ ภูระหงษ์ ยื่นฟ้องศาลปกครอง เพื่อนำระยะเวลาปฏิบัติงานขณะเป็นลูกจ้างประจำมานับรวมกับเวลาปฏิบัติราชการขณะที่เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร อ.ก.ก.มีมติมอบอำนาจให้ปลัดกรุงเทพมหานครในฐานะกรรมการในคณะอนุกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทนเป็นผู้ฟ้องคดีหรือดำเนินคดีปกครองในศาลปกครองจนเสร็จการแทนคณะอนุกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน และให้ปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้รับมอบอำนาจมีอำนาจให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครหรือพนักงานอัยการฟ้องคดีหรือดำเนินคดีปกครองแทนต่อไปได้ โดยให้รายงานผลการดำเนินการให้คณะอนุกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทนทราบจนสิ้นสุดคดี



๓.๒ รับทราบการรายงานผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ อ.ก.ก.
วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ซึ่งรับผิดชอบ
ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ “การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบ
การบริหารทรัพยากรบุคคล” ดังนี้

กลยุทธ์ ๑.๑ วางแผนกำลังคนกรุงเทพมหานคร

๑.๑.๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

แผนงานการพัฒนากระบวนบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

(สำนักงาน ก.ก. เป็นผู้รับผิดชอบหลัก)

โครงการ/กิจกรรม การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ความก้าวหน้า

คณะทำงานพิจารณาผลการศึกษาของโครงการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ได้มีการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๘ ซึ่งที่ประชุมได้พิจารณาเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนชื่อกลุ่มอาชีพและการควรรวมสายงานให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร โดยมีมติให้คณะทำงานฯ ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการควรรวมหรือยุบสายงานและการปรับโครงสร้างตำแหน่ง ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่กรุงเทพมหานครจะต้องดำเนินการต่อไป

๑.๑.๒ การวางแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร

แผนงานการจัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร (สำนักงาน ก.ก. เป็นผู้รับผิดชอบหลัก)

โครงการ/กิจกรรม การจัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานครในหน่วยงานนำร่อง

ของกรุงเทพมหานคร

ความก้าวหน้า

คณะทำงานพิจารณาผลการศึกษาของโครงการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ได้มีการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๘ ซึ่งคณะทำงานฯ ได้พิจารณาข้อเสนอจากผลการศึกษาพบว่า มีข้อเสนอด้านสัดส่วนกำลังคนระหว่างกลุ่มงานหลัก (Line) กับกลุ่มงานสนับสนุน (Support) คือ ๓ : ๑ และสัดส่วนระหว่างพื้นที่กับสำนักส่วนกลางเป็น ๖๐ : ๔๐ ว่าสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับกรุงเทพมหานครได้ โดยให้คณะทำงานฯ ไปศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับมาตรการในการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสมและสามารถนำมาปรับใช้กับกรุงเทพมหานครต่อไป



กลยุทธ์ ๑.๒ พัฒนาระบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย

๑.๑.๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

แผนงานพัฒนาระบบการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร (สำนักงาน ก.ก.

เป็นผู้รับผิดชอบหลัก)

โครงการ/กิจกรรม การวิเคราะห์ ทบทวนภารกิจของกรุงเทพมหานคร เพื่อกำหนดภารกิจที่ควรจ้างงานรูปแบบอื่น และการวิเคราะห์รูปแบบการจ้างงานของหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนมาปรับใช้กับการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร

ความก้าวหน้า

กองระบบงานได้ดำเนินการประมวลผลการจ้างเอกชนและการจ้างงานของกรุงเทพมหานครตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเสร็จเรียบร้อยแล้ว และจะดำเนินการจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาระบบการจ้างงานและการทำงานรูปแบบใหม่ให้คณะกรรมการพิจารณาการจ้างงานของกรุงเทพมหานครต่อไป

ทั้งนี้ อ.ก.ก. มีความเห็นว่าการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานการจัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานครที่กำหนดประเด็นให้มีการศึกษาขนาดและสัดส่วนกำลังคนที่เหมาะสมของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย กลุ่มงานหลัก (Line) และกลุ่มงานสนับสนุน (Support) นั้น เป็นเพียงแนวทางหนึ่งของการวางแผนกำลังคนเท่านั้น กรุงเทพมหานครควรพิจารณาการวางแผนกำลังคนในภาพรวมและให้ความสำคัญกับการวางแผนกำลังคนในแนวทางการพยากรณ์ตำแหน่งสำคัญที่กรุงเทพมหานครจะขาดแคลนในอนาคต รวมทั้งพิจารณาแนวทางในการทดแทนหรือสรรหาตำแหน่งที่จะขาดแคลนดังกล่าว รวมถึงการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอที่จะปฏิบัติภารกิจต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน
ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘ มีมติ ดังนี้

๔.๑ เรื่องการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
สายงานแพทย์ ดังนี้

๔.๑.๑ อนุมัติไม่ผ่านการประเมิน ราย นางศุภรินทร์ เจียมศรีพงษ์
ตามมติคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสายาแพทยศาสตร์ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๐
พฤศจิกายน ๒๕๕๗



๔.๑.๒ อนุมัติเป็นหลักการกรณีผู้ขอประเมินไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม หรือผลงานทางวิชาการเพิ่มเติมภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการฯ กำหนด ตามมติคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะกิจ และ/หรือไม่ได้ดำเนินการตามเงื่อนไขเกี่ยวกับการเสนอขอขยายระยะเวลาการส่งผลงานเพิ่มเติม ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ ครั้งที่ ๓/๒๕๔๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๔๓ และครั้งที่ ๔/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๗ ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะกิจมีมติให้ผู้ขอประเมินไม่ผ่านการประเมิน โดยไม่จำเป็นต้องให้กรรมการแต่ละท่านให้คะแนนประเมิน เนื่องจากเห็นว่าผลงานทางวิชาการที่เสนอมาแล้วยังมีคุณภาพไม่ถึงระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน และมอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. รายงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และอ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมินเพื่อทราบต่อไป

๔.๒ รับทราบการดำเนินการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน

ตามที่ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้เสนอผลการศึกษาเกี่ยวกับการสรรหาและเลือกสรร ตามรูปแบบและแนวทางการสรรหากำลังคนที่มี ความสามารถเข้าสู่องค์กร ซึ่งหนึ่งในแนวทางที่นำเสนอคือ การสร้างแบรนด์การสรรหาบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นที่รู้จัก ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องสำคัญในการสร้างการตลาดเชิงรุกเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลของกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. ได้นำผลการศึกษาดังกล่าวมาดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการสรรหามากยิ่งขึ้นในการเปิดรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ ระหว่างวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน - ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ และครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ ระหว่างวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน - ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๗ โดยได้ดำเนินการจัดทำโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการรับสมัครสอบ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑) ให้นิสิต นักศึกษา ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน

ในครั้งนี้

๒) สร้างแรงจูงใจในการสมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ

กรุงเทพมหานคร

๓) เพิ่มช่องทางเผยแพร่ข่าวสารและการสร้างแบรนด์ เกี่ยวกับการ

การสรรหาบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นที่รู้จักมากยิ่งขึ้น

โปสเตอร์ที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับ

กำหนดระยะเวลา การเปิดรับสมัครสอบ ช่องทางการรับสมัครสอบทางเว็บไซต์ และ QR Code เพื่อเพิ่มความสะดวกในการเข้าสู่หน้าเว็บไซต์การรับสมัครสอบ ทำให้สามารถดูรายละเอียดและสมัครสอบแข่งขันได้ง่ายยิ่งขึ้น ทั้งนี้ได้นำรูปข้าราชการกรุงเทพมหานคร

/ รุ่งใหม่มา ...

รุ่นใหม่มาเป็น Presenter ในครั้งนี้ด้วย และได้จัดส่งแผ่นโปสเตอร์ไปประชาสัมพันธ์ ณ สถาบันการศึกษาชั้นนำ จำนวน ๑๐ สถาบัน

หลังจากที่ได้ทำการประชาสัมพันธ์แล้ว ปรากฏว่ามีผู้เข้าดูเว็บไซต์ การรับสมัครสอบจนถึงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๗ จำนวนทั้งสิ้น ๑๘,๒๓๕ ครั้ง มีผู้เข้าดู Facebook จำนวน ๑๘,๕๗๓ ครั้ง มีการแชร์ข้อมูล จำนวน ๑๓๕ ครั้ง และมีผู้กด Like จำนวน ๑๑๐ คน ซึ่งพบว่า การอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูล การรับสมัครโดยผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ข้อมูลที่ได้รับได้เฉพาะนิสิต นักศึกษา ที่สำนักงาน ก.ก. ได้ไปปิดโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์เท่านั้น แต่ข้อมูลข่าวสารการรับสมัครสอบได้เผยแพร่ไปในโลกโซเชียล สู่สาธารณชนด้วย ซึ่งจะส่งผลให้ในอนาคต มีผู้รู้จัก คำนึง และมีความสนใจที่จะสมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นด้วย

๔.๓ รับทราบรายงานผลการพิจารณาการเทียบคุณวุฒิการศึกษา จำนวน ๕ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๕. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๘ และครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ มีมติ ดังนี้

- รับทราบการประเมินผลงานเพื่อให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เลื่อนวิทยฐานะ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

มติที่ประชุม

รับทราบ



**เรื่องที่ ๔.๒ รายงานสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์-
ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๕๘ (งวดการรายงานครั้งที่ ๑ ประมาณการรายรับและงบประมาณรายจ่าย)**

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานสรุปผลการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ (งวดการรายงานครั้งที่ ๑ ประมาณการรายรับและงบประมาณรายจ่าย)

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. กระทรวงมหาดไทยโดยสำนักงาน ก.ก. มีหนังสือที่ มท ๐๒๒๕.๔/๔๘๔ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๕ ส่งคู่มือการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เพื่อให้ กรุงเทพมหานครใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่กำหนดในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ อย่างเป็นระบบและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

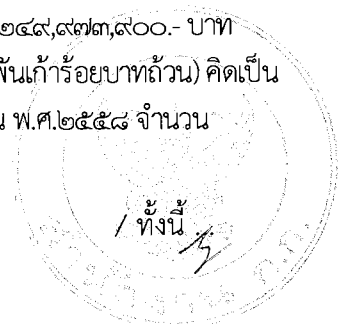
๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๕ เห็นชอบให้ กรุงเทพมหานครถือปฏิบัติตามแนวทางของคู่มือการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ก. รับผิดชอบในการสำรวจและรวบรวมข้อมูลพร้อมจัดทำแบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและ เงินค่าจ้างของข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานครเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานคร เพื่อทราบและรายงาน ก.ก. และ ก.ธ. ทราบ

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. ได้สำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ ในงวดการรายงานครั้งที่ ๑ ประมาณการรายรับและงบประมาณรายจ่าย และจัดทำแบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างฯ ดังกล่าว (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย) ปรากฏ ดังนี้

๑. รายได้กรุงเทพมหานครจัดเก็บจริง จำนวน ๖๕,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐.- บาท (หกหมื่นห้าพันล้านบาทถ้วน) ของรายได้กรุงเทพมหานครทั้งสิ้น (รายได้กรุงเทพมหานครจัดเก็บจริง รวมกับเงินอุดหนุนทั่วไป เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ และเงินกู้หรือเงินอื่นใด) จำนวน ๘๐,๑๔๘,๑๘๕,๐๐๐.- บาท (แปดหมื่นหนึ่งร้อยสี่สิบบ้าล้านหนึ่งแสนแปดหมื่นห้าพันบาทถ้วน)

๒. รายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้าง ของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครดังกล่าว จำนวน ๒๓,๒๔๙,๙๗๓,๙๐๐.- บาท (สองหมื่นสามพันสองร้อยสี่สิบบ้าล้านเก้าแสนเจ็ดหมื่นสามพันเก้าร้อยบาทถ้วน) คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๓๗ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ จำนวน ๖๕,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐.- บาท (หกหมื่นห้าพันล้านบาทถ้วน)



ทั้งนี้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ได้มีการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘ มีมติรับทราบรายงานสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ (งวดการรายงานครั้งที่ ๑ ประมาณการรายรับและงบประมาณรายจ่าย) เรียบร้อยแล้ว และมอบสำนักงานก.ก. รายงาน ก.ก. และ ก.ธ. ต่อไป

มติที่ประชุม

รับทราบ

เรื่องที่ ๔.๓ ขอยกเว้นคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น

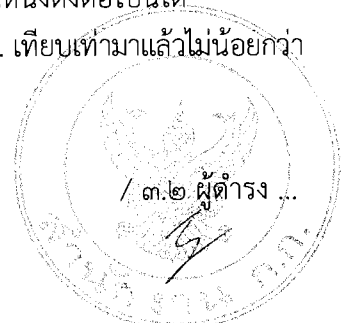
กรุงเทพมหานครเสนอขอยกเว้นคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต จำนวน ๕ ราย เนื่องจากมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่ครบ ๓ ปี เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. มาตรา ๖๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.พ. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้

๒. มาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยอนุโลมและในการนำกฎหมายดังกล่าวมาใช้กำหนดให้อำนาจหน้าที่ของ ก.พ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก.

๓. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ อนุมัติการกำหนดการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้ เป็นการเฉพาะคราวในครั้งแรกของแต่ละบุคคล โดยการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ให้แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ได้

๓.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๗ หรือที่ ก.ก. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ



๓.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือที่ ก.ก. เทียบเท่ามาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๔. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ สายงานอำนวยการ ตำแหน่งผู้อำนวยการ ระดับต้น กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

๔.๑ ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

๔.๑.๑ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น

๔.๑.๒ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๔.๑.๓ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ไม่น้อยกว่า ๖ ปี

๔.๑.๔ ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ๔.๑.๑ หรือ ๔.๑.๒ หรือ

๔.๑.๓ แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด

และ

๔.๒ มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามที่ ก.ก. กำหนด

๕. มติ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ ครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๗ อนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต จากตำแหน่ง นักปกครองเขต ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นตำแหน่งผู้อำนวยการ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น จำนวน ๑๐๐ ตำแหน่ง โดยกำหนดเงื่อนไขว่า “เมื่อ ผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งเมื่อใดหรือเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งมีคุณสมบัติครบตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด ให้กำหนดเป็นตำแหน่งผู้อำนวยการ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น”

๖. ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต จำนวน ๑๒ ราย มีหนังสือขอให้พิจารณาขบวน คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการระดับต้น ในคราวเดียวกัน และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้โปรด เห็นชอบให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ในฐานะผู้รับผิดชอบในการดำเนินการเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ศึกษา รวบรวมข้อมูล และ พิจารณาเหตุผลความจำเป็น ที่จะต้องแต่งตั้งข้าราชการที่มีคุณสมบัติไม่ครบตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๔/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

๗. กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้ตรวจสอบประวัติ การรับราชการของผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตทั้งหมด จำนวน ๗๕ ราย แล้ว ปรากฏว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตในปัจจุบันที่มีคุณสมบัติไม่ครบตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น เนื่องจากมีระยะเวลาในการดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่ครบ ๓ ปี มีจำนวน ๕ ราย ได้แก่

/ ๗.๑ นายวิรัช ...

๗.๑ นายวิรัช อินทร์ตัน	ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตหนองจอก
๗.๒ นางมรกต สนิทธารากร	ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตพระนคร
๗.๓ นางสาวปราณี รุ่งเรืองฤทธิ์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตบางซื่อ
๗.๔ นายสมศักดิ์ แกมเกตุ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตดุสิต
๗.๕ นายสมบัติ กนกทิพย์วรรณ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตดินแดง

และเพื่อให้การแต่งตั้งข้าราชการดังกล่าวเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างเป็นธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ กองการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดกรุงเทพมหานครได้แจ้งเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องแต่งตั้งข้าราชการที่มีคุณสมบัติไม่ครบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ตามหนังสือ ที่ กท ๐๔๐๔/๔๙๖๗ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๗ และ ที่ กท ๐๔๐๔/๑๘๙ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๘ ดังนี้

- ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตทั้ง ๕ ราย ดังกล่าว มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับ ๗ หรือเทียบเท่า ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะทางการบริหารในฐานะหัวหน้าส่วนราชการระดับฝ่ายหรือเทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี ดังนั้นจึงเป็นผู้มีประสบการณ์ในการบริหารราชการที่เกี่ยวข้องกับงานของสำนักงานเขตและเข้าใจการทำงานของเขตได้เป็นอย่างดี และ

- มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งนักปกครองเขตชำนาญการพิเศษ (ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี รวมทั้งเป็นผู้มีประสบการณ์ในงานสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ และการบริหารราชการของสำนักงานเขตในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน

๘. สำนักงาน ก.ก. ได้ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตทั้ง ๕ ราย เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น แล้วพบว่า ทั้ง ๕ ราย ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่ถึง ๓ ปี และเคยได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยมีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวในครั้งแรกของแต่ละบุคคล ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ไปแล้ว

สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ทั้ง ๕ ราย ดังกล่าว ได้ดำรงตำแหน่งในฐานะผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตอยู่ก่อนที่ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๗ อนุมัติให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต จากตำแหน่งนักปกครองเขต ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ ระดับต้น โดยกำหนดเงื่อนไขของตำแหน่งว่า “เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งเมื่อใดหรือเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งมีคุณสมบัติครบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก.

/ กำหนด ...

กำหนด ให้กำหนดเป็นตำแหน่งผู้อำนวยการ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น”
ประกอบกับผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตทั้ง ๕ ราย เป็นผู้เคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๗ หรือเทียบเท่า ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะทางการบริหารในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ ระดับฝ่ายหรือเทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี และปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้ช่วย-
ผู้อำนวยการเขตมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี จึงเป็นผู้มีประสบการณ์ในการบริหารราชการ
ของสำนักงานเขตและเข้าใจการทำงานของสำนักงานเขตได้เป็นอย่างดี อาศัย
อำนาจตามมาตรา ๖๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
ประกอบกับมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงเห็นควรเสนอ ก.ก. พิจารณา
ยกเว้นคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต
ทั้ง ๕ ราย ดังกล่าว เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น
ที่ประชุมได้พิจารณากันอย่างกว้างขวางแล้วมีประเด็นสำคัญในการพิจารณา
สรุปได้ ดังนี้

๑. การพิจารณาคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น
ต้องยึดประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก หากไม่ยกเว้นจะเกิดความเสียหายแก่
ราชการหรือไม่ ไม่ควรพิจารณาให้เสียหลักการการกำหนดตำแหน่งและเกิดผลกระทบ
กับระบบการบริหารงานบุคคลในภาพรวม

๒. กรุงเทพมหานครได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภท
อำนวยการ ระดับต้น ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้แต่แรกแล้ว ประกอบกับ
การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งได้อนุมัติพร้อมกันมีเงื่อนไขว่าเมื่อมีคุณสมบัติครบ
และผ่านการคัดเลือก ดังนั้น กรุงเทพมหานครต้องยึดหลักการที่กำหนดไว้แล้ว

๓. ที่ผ่านมากกรุงเทพมหานครไม่เคยยกเว้นคุณสมบัติ กรณีดำรงตำแหน่ง
ไม่ครบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเช่นนี้มาก่อน ดังเช่นกรณีของ
ตำแหน่งผู้อำนวยการเขตที่ ก.ก. กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น จากระดับ ๘ เป็นระดับ ๙
ก็จะมีผู้อำนวยการเขตที่มีคุณสมบัติไม่ครบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่ง
กรุงเทพมหานครแต่งตั้งให้เฉพาะที่มีคุณสมบัติครบและเมื่อผู้อำนวยการเขตมี
คุณสมบัติครบเมื่อไรจึงได้ทยอยแต่งตั้งให้เป็นระดับ ๙ จนครบทั้ง ๕๐ สำนักงานเขต

๔. การพิจารณายกเว้นจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมสำหรับข้าราชการ
ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและเกิดผลกระทบในภาพรวมของระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง
เช่น หากมีการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของตำแหน่งอื่นที่เข้าหลักเกณฑ์การกำหนด
ตำแหน่งและผู้นั่งครองตำแหน่งอยู่มีคุณสมบัติไม่ครบเช่นเดียวกันนี้ก็ต้องพิจารณา
ยกเว้นคุณสมบัติให้ หรือกรณีนี้หากยกเว้นให้แล้ว ต่อไปเมื่อจะแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ต้องพิจารณายกเว้นคุณสมบัติให้อีกหรือไม่
ซึ่งกรุงเทพมหานครต้องดูแลข้าราชการทั้งหมดให้มีขวัญกำลังใจและมีสิทธิเท่าเทียมกัน

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน

ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘ มีมติไม่เห็นควรยกเว้นคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น และให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อรับทราบต่อไป

มติที่ประชุม

รับทราบ

เรื่องที่ ๔.๔ การแต่งตั้งอนุกรรมการใน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานการแต่งตั้งอนุกรรมการใน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการแต่งตั้งอนุกรรมการวิสามัญ ดังนี้

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

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

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

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

ข้อ ๓ อ.ก.ก.วิสามัญแต่ละคณะ ประกอบด้วย

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

(๒) อนุกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย

(ก) กรรมการ ก.ก. ซึ่งมีความรู้ความสามารถประสบการณ์

ตามภารกิจหน้าที่ของ อ.ก.ก. จำนวนไม่เกิน ๒ คน

(ข) อนุกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากส่วนราชการไม่สังกัด

กรุงเทพมหานคร ตามภารกิจหน้าที่ของ อ.ก.ก.วิสามัญคณะนั้น จำนวนไม่น้อยกว่าสองคน แต่ไม่เกินห้าคน

/ ค) อนุกรรมการ ...

(ค) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านกฎหมาย ด้านการศึกษา หรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ อ.ก.ก.วิสามัญคณะนั้น จำนวนไม่น้อยกว่าสองคน แต่ไม่เกินห้าคน

(ง) อนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวนไม่น้อยกว่าสองคนแต่ไม่เกินห้าคน

(จ) ให้หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นอนุกรรมการ และให้หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. แต่งตั้งข้าราชการในสำนักงาน ก.ก. เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ และอาจให้มี ผู้ช่วยเลขานุการไม่เกินสองคนด้วยก็ได้

ข้อ ๔ การแต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญ ให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณา โดยความเห็นชอบของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

๓. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ ได้อนุมัติ แต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร และเห็นชอบให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาร่วมกับประธาน อ.ก.ก. กรณีที่จะแต่งตั้ง อ.ก.ก.เพิ่มเติมในคณะใด โดยเมื่อผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานครเห็นชอบรายชื่อดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่าผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งจาก ก.ก. แล้ว

๔. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๕๕ มอบอำนาจ ให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ทำการแทน ก.ก. เกี่ยวกับการกำหนด มาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานครและพนักงาน กรุงเทพมหานคร เพื่อจัดทำหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขและแนวทางในเรื่องการสรรหาและ เลือกรสรร การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การจ้าง การกำหนด ค่าตอบแทน วินัยและการรักษาวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ การทะเบียนประวัติ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิต การส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม และธรรมาภิบาล

๕. รองปลัดกรุงเทพมหานครที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย (นายสัญญา ชีนิมิตร) อนุกรรมการใน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ซึ่งแต่งตั้งจาก ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตามข้อ ๓ (๒) (ง) แห่งกฎ ก.ก. ว่าด้วยจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้ง วิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจาก ตำแหน่งของ อ.ก.ก. วิสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้รับพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้พ้น จากตำแหน่งรองปลัดกรุงเทพมหานคร และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ส่งผลให้มี อ.ก.ก. ไม่ครบตามจำนวน

/ ความเห็นของ ...

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. ได้พิจารณาร่วมกับประธาน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร และปลัดกรุงเทพมหานครแล้ว ปลัดกรุงเทพมหานครได้มอบหมายให้รองปลัด กรุงเทพมหานคร (นายฤทธิชัย กลั่นทนนท์) เป็นอนุกรรมการใน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ให้ความเห็นชอบตามที่ ปลัดกรุงเทพมหานครเสนอ

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ **เรื่องอื่นๆ**

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๖ **เรื่องกำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร**

ด้วยมติคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘ ให้กำหนดให้วันประชุม ก.ก. เป็นทุกวันพฤหัสบดีสัปดาห์ที่สามของเดือน เวลา ๑๔.๐๐ น.

ดังนั้น การประชุม ก.ก. ครั้งต่อไป ๓/๒๕๕๘ กำหนดเป็นวันพฤหัสบดีที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๘ เวลา ๑๔.๐๐ น.

มติที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๔.๓๐ น.

(นายเกรียงพล พัฒนรัฐ)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
กรรมการและเลขานุการ ก.ก.
ผู้จัดรายงานการประชุม

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาผลงานของผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ระดับต้น

๑. หลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ระดับต้น ลักษณะงาน ที่ ๑ การตรวจและปรับยกร่างกฎหมาย

- ๑.๑ การพิจารณาคุณภาพของผลงาน
เกณฑ์การพิจารณาให้ผ่านการประเมิน
- การร่างกฎหมายที่มีข้อเท็จจริงยุ่งยาก ซับซ้อน ไม่เคยมีการยกร่างมาก่อน เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นใหม่
- เป็นร่างกฎหมายที่มีความสำคัญที่มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- นำเสนอประเด็นของร่างกฎหมายต่อที่ประชุมได้ครบถ้วนโดยไม่มีข้อบกพร่อง
- ๑.๒ การนำไปใช้ประโยชน์ในราชการ
- เป็นกฎหมายที่สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้
- มีกฎหมายให้หน่วยงานนำไปปฏิบัติ

๒. หลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ระดับต้น ลักษณะงาน ที่ ๓ การให้คำปรึกษาและความเห็นทางกฎหมาย

- ๒.๑ การพิจารณาคุณภาพของผลงาน
เกณฑ์การพิจารณาให้ผ่านการประเมิน
- การตรวจสอบข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายของเรื่องนั้นมีความยุ่งยาก ซับซ้อนและดำเนินการโดยไม่มีข้อบกพร่อง
- ไม่เคยมีแนวทาง ความเห็นทางกฎหมาย กฎหรือบทบัญญัติที่ชัดเจน จำเป็นต้องศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ และอธิบายตีความ
- เป็นปัญหาข้อกฎหมายที่สำคัญและสามารถหาข้อยุติทางกฎหมายที่ใช้เป็นบรรทัดฐานต่อไปในอนาคต
- สามารถอ้างอิงข้อกฎหมาย วิเคราะห์ ให้เหตุผลได้อย่างชัดเจน และสมเหตุผล
- ๒.๒ การนำไปใช้ประโยชน์ในราชการ
- สามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาในทางปฏิบัติหรือข้อขัดข้องทางกฎหมายได้
- มีแนวทางที่ชัดเจนสามารถนำไปใช้เป็นบรรทัดฐานในอนาคตได้ต่อไป
- มีผลทำให้ส่วนราชการต้นสังกัดต้องจัดทำหรือต้องแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย กฎ หรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
- ส่วนราชการอื่นสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ด้วย



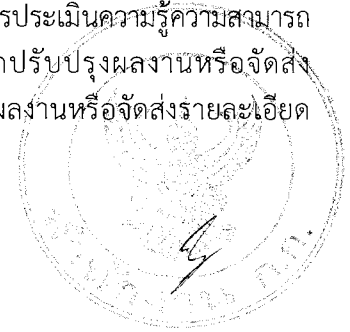
๓. วิธีการ

๓.๑ กำหนดให้เนื้อหาของผลงานหรือผลสำเร็จของงานด้านกฎหมาย หรือข้อเสนอการปรับปรุงหรือพัฒนางานด้านกฎหมายที่ผู้ขอรับการคัดเลือกเสนอ ควรมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๕ หน้าและไม่ควรเกิน ๑๐ หน้า ของกระดาษ A ๔

๓.๒ ให้สำนักงาน ก.ก. ตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ก่อนนำเสนอคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา

๓.๓ ให้เลขานุการคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคณะตรวจสอบแบบการพิจารณาคัดเลือกของผู้ขอรับการคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) และจัดทำรายงานการประชุม บันทึกความเห็น ข้อเสนอแนะ และมติของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

๓.๔ ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” การประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีมติให้ผู้ขอรับการคัดเลือกปรับปรุงผลงานหรือจัดส่งรายละเอียดเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณา ให้ผู้ขอรับการคัดเลือกปรับปรุงผลงานหรือจัดส่งรายละเอียดเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง





ประกาศ ก.ก.

เรื่อง กำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ให้ประกาศ
กำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานครไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน
ของกรุงเทพมหานครโดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณหมวดค่าจ้างของกรุงเทพมหานครหรือจาก
เงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่กรุงเทพมหานครและกรุงเทพมหานครนำมาจัดเป็น
ค่าจ้างของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

“ลูกจ้างประจำ” หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือน และรายวัน ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะ
ประจำ โดยไม่มีกำหนดเวลาการจ้างตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้และรับเงินค่าจ้างจากงบ
ประมาณค่าจ้างของกรุงเทพมหานครหรือเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่กรุงเทพมหานครและกรุงเทพมหานคร
นำมาจัดเป็นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ

“ลูกจ้างชั่วคราว” หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือน และรายวัน ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะ
ชั่วคราว และหรือมีกำหนดเวลาจ้าง แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณ และรับเงินค่าจ้างจาก
งบประมาณหมวดค่าจ้างชั่วคราว หรือเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่กรุงเทพมหานครและกรุงเทพมหานคร
นำมาจัดเป็นค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราวหรือหมวดอื่นที่จ่ายในลักษณะค่าจ้างชั่วคราว

“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ
กรุงเทพมหานคร

ข้อ ๔ ให้ประธาน ก.ก. รักษาการตามประกาศนี้

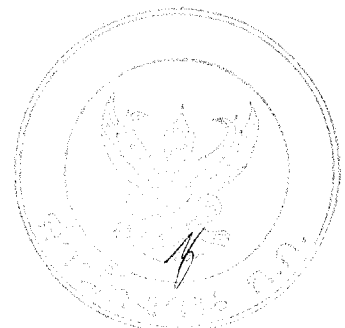
หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๕ ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร มี ๒ ประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างประจำ

(๒) ลูกจ้างชั่วคราว



ข้อ ๖ ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างกรุงเทพมหานครจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อบังคับที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด

หมวด ๒

การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๗ ให้กรุงเทพมหานครจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างกรุงเทพมหานคร โดยความเห็นชอบของ ก.ก. โดยจำแนกตำแหน่งเป็นกลุ่มงานและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานของลูกจ้างกรุงเทพมหานครประกอบกับความต้องการของกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงานระดับชั้นงานของตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ด้วย

ข้อ ๘ ให้กรุงเทพมหานครจัดทำกรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่และปริมาณงานของแต่ละหน่วยงาน ตำแหน่งลูกจ้างกรุงเทพมหานครจะมีในหน่วยงานใด จำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่งกลุ่มงานใด สายงานใด ระดับใด ให้คำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและประหยัดเป็นหลัก ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด และรายงานให้ ก.ก. ทราบทุกปีงบประมาณ

หมวด ๓

ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นใด และบำเหน็จของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๙ การกำหนดค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นใด และบำเหน็จของลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร

หมวด ๔

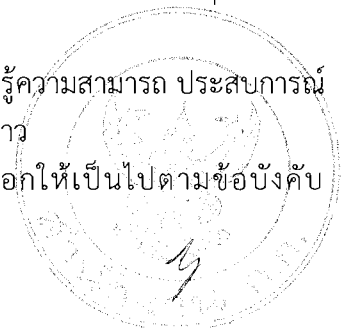
การสรรหาและการคัดเลือก

ข้อ ๑๐ การสรรหาและการคัดเลือกลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ให้ดำเนินการในรูปคณะกรรมการ และคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้เหมาะสมกับตำแหน่งตามวัตถุประสงค์ของกรุงเทพมหานคร

การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างชั่วคราว ให้ดำเนินการเป็นการทั่วไปอย่างเปิดเผย โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ส่วนการประกาศผลการคัดเลือกให้ดำเนินการอย่างเปิดเผย ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวหน่วยงานอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบข้อเขียน การทดสอบการปฏิบัติงานหรือวิธีการอื่นๆ เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งนั้น

การคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ปริมาณงานและคุณภาพงาน รวมทั้งความประพฤติและคุณสมบัติของลูกจ้างชั่วคราว

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกให้เป็นไปตามข้อบังคับที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด



หมวด ๕
การจัดทำทะเบียนประวัติ

ข้อ ๑๑ ให้กรุงเทพมหานครจัดทำทะเบียนประวัติลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร เพื่อบันทึกประวัติย่อที่สำคัญและจำเป็นของลูกจ้างประจำ ซึ่งต้องใช้อ้างอิงเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด

หมวด ๖
การแต่งตั้งและการออกจากราชการ

ข้อ ๑๒ ผู้มีอำนาจในการสั่งจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามข้อบังคับที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด

ข้อ ๑๓ การสั่งจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้ดำรงตำแหน่งใด ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น

การสั่งจ้างและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างชั่วคราวเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้สั่งจ้างจากผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งนั้น โดยสั่งจ้างและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้

ข้อ ๑๔ ผู้ได้รับการสั่งจ้างและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งลูกจ้างกรุงเทพมหานครตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๑๕ การย้ายและการเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำให้ไปดำรงตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความประพฤติและคุณลักษณะอื่นๆ ของลูกจ้างประจำผู้นั้นเหมาะสมกับความจำเป็นในการปฏิบัติงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง รวมทั้งเหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด

ข้อ ๑๖ ลูกจ้างประจำสามารถปรับระดับชั้นงานในระดับชั้นงานที่สูงขึ้นในตำแหน่งที่ลูกจ้างประจำผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่หรือในตำแหน่งว่าง เพื่อเป็นการให้โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด

ข้อ ๑๗ ลูกจ้างประจำที่ออกจากราชการไปแล้ว หากจะกลับเข้ารับราชการและกรุงเทพมหานครประสงค์จะรับลูกจ้างประจำผู้นั้นกลับเข้ารับราชการ หรือลูกจ้างประจำที่ไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารพ้นและพ้นจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหาย ถ้าประสงค์จะกลับเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำให้ไปรายงานตัวเข้าปฏิบัติงานที่หน่วยงานต้นสังกัดภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร

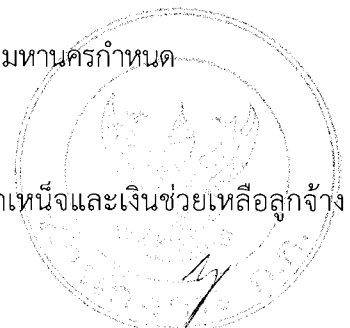
ทั้งนี้ ให้หน่วยงานดำเนินการตามข้อบังคับที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด

ข้อ ๑๘ ลูกจ้างกรุงเทพมหานครออกจากราชการเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) พ้นจากราชการตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครว่าด้วยบำเหน็จและเงินช่วยเหลือลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

(๓) ลาออกและได้รับอนุญาตให้ลาออก



- (๔) ครอบกําหนดการจ้าง
(๕) ถูกสิ่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก
(๖) เป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อบังคับที่ผู้ว่าราชการ
กรุงเทพมหานครกําหนด
(๗) ถูกสั่งให้ออกตามข้อบังคับที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกําหนด
หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการออกจากราชการให้เป็นไปตามข้อบังคับที่ผู้ว่าราชการ
กรุงเทพมหานครกําหนด

หมวด ๗

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

ข้อ ๑๙ ให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความประพฤดิ คุณธรรมและจริยธรรม
เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและปฏิบัติตนของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกําหนด

ข้อ ๒๐ ลูกจ้างกรุงเทพมหานครผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างกรุงเทพมหานครและ
ปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการถือว่าผู้นั้นมีความชอบ
จะได้รับบำเหน็จความชอบซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล ประโยชน์ตอบแทนอื่น หรือการได้
เลื่อนขั้นค่าจ้างตามควรแก่กรณี

ข้อ ๒๑ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้คำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและ
จริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่
ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกําหนด

ข้อ ๒๒ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การพัฒนา การให้เงินรางวัลประจำปี หรือกรณีอื่นๆ
ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกําหนด

หมวด ๘

วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

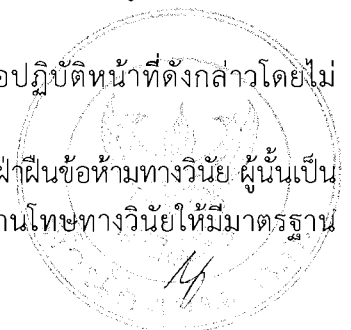
ข้อ ๒๓ ลูกจ้างกรุงเทพมหานครต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อปฏิบัติและข้อห้าม
โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อปฏิบัติและข้อห้ามตามวรรคหนึ่งให้มีมาตรฐานเดียวกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ข้อ ๒๔ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้
ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่า
กระทำผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่งหรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่
สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ ๒๕ ลูกจ้างกรุงเทพมหานครผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติหรือฝ่าฝืนข้อห้ามทางวินัย ผู้นั้นเป็น
ผู้กระทำผิดวินัย จักต้องรับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษ ทั้งนี้สถานโทษทางวินัยให้มีมาตรฐาน
เดียวกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ



ข้อ ๒๖ การดำเนินการทางวินัยแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานครซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยให้สอบสวนเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เว้นแต่เป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งที่ไม่จำเป็นต้องสอบสวน ซึ่งไม่ทำให้เสียความเป็นธรรม และจะสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาได้ ทั้งนี้การสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้มีมาตรฐานเดียวกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

การสอบสวนตามวรรคหนึ่งอย่างน้อยต้องมีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบเพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหามีโอกาสชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาและการให้สิทธิผู้ถูกกล่าวหาหน้าที่ปรึกษาหรือทนายความ เข้าฟังในการชี้แจงหรือให้ปากคำของตน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามข้อบังคับที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด ทั้งนี้ให้มีมาตรฐานเดียวกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ข้อ ๒๗ ลูกจ้างกรุงเทพมหานครผู้ใดกระทำผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจสั่งลงโทษผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและมีให้เป็นไปโดยพยาบาล โดยอคติหรือโดยโทสะจริตหรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด

การลงโทษลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้ทำเป็นคำสั่ง ในคำสั่งลงโทษให้แสดงข้อเท็จจริงพฤติการณ์การกระทำผิด ข้อกฎหมายและข้อพิจารณา ทั้งนี้ ให้ระบุสิทธิในการอุทธรณ์และระยะเวลาสำหรับการอุทธรณ์ไว้ในคำสั่งลงโทษด้วย

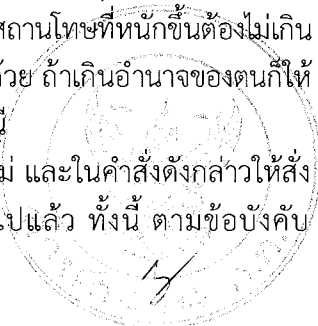
การลงโทษตามวรรคหนึ่ง ผู้บังคับบัญชาใดจะมีอำนาจสั่งลงโทษลูกจ้างกรุงเทพมหานครซึ่งกระทำผิดวินัยในสถานโทษและอัตราโทษใดได้เพียงใด ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด ทั้งนี้ การลงโทษทางวินัยให้มีมาตรฐานเดียวกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ข้อ ๒๘ ลูกจ้างกรุงเทพมหานครผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำหรือละเว้นกระทำการใดที่พึงเห็นได้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นหรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการหรือเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นหรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาเว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้ว เว้นแต่ออกจากราชการเพราะตาย ก็ให้มีการสืบสวนหรือพิจารณาและดำเนินการทางวินัยต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการ แต่ทั้งนี้ต้องดำเนินการสอบสวนภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากราชการ

ข้อ ๒๙ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้สั่งลงโทษหรือดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานครไปแล้ว ให้มีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงปลัดกรุงเทพมหานครตามข้อบังคับที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับรายงานตามวรรคหนึ่งเห็นว่าการยุติเรื่อง การงดโทษหรือการลงโทษเป็นการไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ก็ให้มีอำนาจสั่งลงโทษ เพิ่มโทษเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่หนักขึ้น ลดโทษเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่เบาลง งดโทษโดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือน หรือยกโทษให้ถูกต้องหรือเหมาะสมตามควรแก่กรณี ตลอดจนแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความในคำสั่งเดิมให้เป็นการถูกต้องหรือเหมาะสมได้ด้วย และในกรณีที่เห็นว่าควรดำเนินการอย่างไรเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาให้ได้ความจริงและยุติธรรมก็ให้มีอำนาจดำเนินการหรือสั่งดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี ทั้งนี้ การสั่งลงโทษหรือเพิ่มโทษเป็นสถานโทษที่หนักขึ้นต้องไม่เกินอำนาจของตนและการเพิ่มอัตราโทษเมื่อรวมกับอัตราโทษเดิมต้องไม่เกินอำนาจนั้นด้วย ถ้าเกินอำนาจของตนก็ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นตามลำดับเพื่อให้พิจารณาดำเนินการตามควรแก่กรณี

เมื่อมีกรณีเพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษ ให้ผู้สั่งมีคำสั่งใหม่ และในคำสั่งดังกล่าวให้สั่งยกเลิกคำสั่งลงโทษเดิม พร้อมทั้งระบุวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับโทษที่ได้รับไปแล้ว ทั้งนี้ ตามข้อบังคับที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด



หมวด ๙
การอุทธรณ์

ข้อ ๓๐ ลูกจ้างกรุงเทพมหานครผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการให้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแต่งตั้ง หลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด และอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญในเรื่องสิทธิในการอุทธรณ์ สิทธิในการอุทธรณ์แทน สิทธิในการคัดค้านผู้พิจารณาอุทธรณ์ด้วยเหตุอันสมควร สิทธิในการชี้แจงหรือแถลงข้อเท็จจริงเพิ่มเติมตามความจำเป็น สิทธิการถอนอุทธรณ์และการกำหนดระยะเวลาการพิจารณาอุทธรณ์ ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรม

หมวด ๑๐
การร้องทุกข์

ข้อ ๓๑ ลูกจ้างกรุงเทพมหานครผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายหรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้

การร้องทุกข์ที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ ทั้งนี้ ตามข้อบังคับที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด

การร้องทุกข์ที่เกิดจากหัวหน้าหน่วยงาน ให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแต่งตั้ง

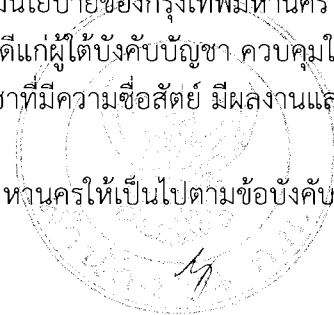
หลักเกณฑ์และวิธีการร้องทุกข์ และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด โดยมีหลักประกันและหลักเกณฑ์พื้นฐานเช่นเดียวกับหลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ เว้นแต่การร้องทุกข์กรณีลูกจ้างกรุงเทพมหานครเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายหรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตนอาจกำหนดขั้นตอนการทำความเข้าใจกันระหว่างลูกจ้างกรุงเทพมหานครผู้นั้นกับผู้บังคับบัญชาเพื่อแก้ปัญหาในขั้นต้นก่อนก็ได้

หมวด ๑๑
การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๒ ลูกจ้างกรุงเทพมหานครต้องประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร

ผู้บังคับบัญชาต้องประพฤติตนและปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีคุณธรรมและจริยธรรม สนับสนุนส่งเสริมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานและความรู้ความสามารถ

ทั้งนี้ การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามข้อบังคับที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด



บทเฉพาะกาล

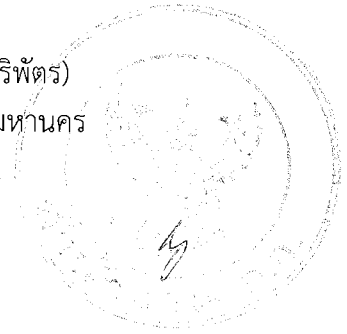
ข้อ ๓๓ ผู้ใดเป็นผู้ชำนาญงานตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม อยู่ในวันก่อนวันที่ประกาศฉบับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นผู้ชำนาญงานตามกฎหมายนั้นจนกว่าจะครบกำหนดระยะเวลาการจ้าง

ข้อ ๓๔ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมีได้กำหนดไว้ในประกาศฉบับนี้ ให้ใช้บังคับได้ต่อไป เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่

พ.ศ. ๒๕๕๘

(ม.ร.ว.สุขุมพันธุ์ บริพัตร)
ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ประธาน ก.ก.



บัญชีเทียบคุณวุฒิ

เอกสารแนบท้ายระเบียบบวาระที่.....
เรื่องที่ ๕.๖ ชื่อ ๕.๓

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ/สถาบันการศึกษา	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการฯ
๑.	นายยุทธนา บุราณรัมย์ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ฝ่ายพัฒนาระบบ กองสารสนเทศภูมิศาสตร์ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	ให้เป็นสาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามที่ ก.พ. รับรองและกำหนดไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็น ทางคอมพิวเตอร์อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย
๒.	นางสาวเพ็ญภา จันทร์จรัสทอง ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ กลุ่มงานผลิตสื่อและเผยแพร่ กองเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สำนักการศึกษา	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	ให้เป็นสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ ทางวิทยาการคอมพิวเตอร์ ตามที่ ก.พ. รับรองและกำหนดไว้แล้ว และเทียบเพิ่ม เป็นทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย
	นายชินนทร์ พึ่งบุญ ณ อยุธยา ตำแหน่งนักวิชาการช่างศิลป์ชำนาญการ กลุ่มงานผลิตสื่อและเผยแพร่ กองเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สำนักการศึกษา	การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	ให้เป็นสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ทางเทคโนโลยีการศึกษา ทางโสตทัศนศึกษา ตามที่ ก.พ. รับรองและกำหนดไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม
๔.	นายศักดิ์ชาย บพมาตร ตำแหน่งนายช่างโยธาอาวุโส กลุ่มงานประมาณราคา สำนักงานออกแบบ สำนักการโยธา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ก่อสร้าง) วิทยาลัยครูจันทระเกษม	ให้เป็นสาขาวิชา - ทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ตามที่ ก.พ. รับรองและกำหนดไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทางโยธา อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย
๕.	นางทัศนีย์ พูลสวัสดิ์ ตำแหน่งนักวิชาการสถิติชำนาญการ โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรและการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	ให้เป็นสาขาวิชาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ ทางประชากรศาสตร์ ตามที่ ก.พ. รับรองและกำหนดไว้แล้ว เป็นการเฉพาะราย



สรุปจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครขอเลื่อนวิทยฐานะ (แยกตามกลุ่มสาระ)

ที่	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะ เป็นผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	๑	-	๑	-	
๒	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะ เป็นผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๒	-	๑	๑	
๓	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะ เป็นผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๑	๑	-	-	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาสฯ
๔	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะ เป็นรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๒๔	๓	๑๕	๖	
๕	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะ เป็นรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๙	-	๘	๑	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาสฯ
๖	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	๑๘	๑	๑๗	-	
๗	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	๔	-	๔	-	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาสฯ
๘	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาจีน)	๑	-	๑	-	
๙	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาจีน)	๑	-	๑	-	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาสฯ
๑๐	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	๒๘	๔	๑๘	๖	
๑๑	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	๔	๑	๓	-	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาสฯ
๑๒	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการงานอาชีพ และเทคโนโลยี	๑๒	-	๑๑	๑	
๑๓	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการงานอาชีพ และเทคโนโลยี	๑	-	๑	-	สังกัดสำนักพัฒนาสังคม
๑๔	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการงานอาชีพ และเทคโนโลยี	๑	-	๑	-	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาสฯ
๑๕	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการงานอาชีพ และเทคโนโลยี	๑	-	๑	-	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาสฯ สังกัดสำนักพัฒนาสังคม

ที่	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑๖	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑๗	๕	๙	๓	
๑๗	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔	๑	๑	๒	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาสฯ
๑๘	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์	๑๖	-	๑๕	๑	
๑๙	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์	๓	๑	๑	๑	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาสฯ
๒๐	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์	๒๗	-	๒๕	๒	
๒๑	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์	๖	-	๔	๒	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาสฯ
๒๒	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ สาขากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมแนะแนว)	๔	-	๔	-	
๒๓	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ สาขากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมแนะแนว)	๑	๑	-	-	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาสฯ
๒๔	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระสุขศึกษา พลศึกษา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด)	๘	-	๗	๑	
๒๕	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระสุขศึกษา พลศึกษา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด)	๒	-	๒	-	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาสฯ
๒๖	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย	๓๔	๔	๒๖	๔	
๒๗	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย	๑๐	-	๘	๒	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาสฯ
๒๘	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ บรรณารักษศาสตร์	๔	๑	-	๓	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาสฯ
๒๙	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาพิเศษ	๑	๑	-	-	



แบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น
และเงินค่าจ้างของข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๕
เรื่องที่ ๕๒ ข้อ.....

งวดการรายงาน

ครั้งที่ 1 ประมาณการรายรับและงบประมาณรายจ่าย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	รายรับ/รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุน และเงินกู้)	เงินอุดหนุนและเงินกู้			งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ค่าใช้จ่าย			รวม	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
		เงินอุดหนุนทั่วไป	เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ	เงินกู้ที่มีเงื่อนไข		เงินเดือน ค่าจ้างประจำและเงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบ	ค่าจ้างชั่วคราว	ประโยชน์ตอบแทนอื่น			
กรุงเทพมหานคร	65,000,000,000.00	14,670,000,000.00	398,000,000.00	80,185,000.00	65,000,000,000.00	12,647,792,400.00	1,892,207,100.00	8,709,974,400.00	23,249,973,900.00	35.77	

ลงชื่อ ผู้ให้ข้อมูล

(นายเกรียงพล พัฒนรัฐ)

หัวหน้าสำนักงาน ก.ค.

2,4 S.ค. 2557



อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร

อำนาจหน้าที่	อนุกรรมการ	หมายเหตุ	ปรับปรุง / เพิ่มเติม
<p>๑. ทำการแทน ก.ก. เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานครและพนักงานกรุงเทพมหานคร เพื่อจัดทำหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขและแนวทางในเรื่องการสรรหาและเลือกสรร การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง การจ้าง การกำหนดค่าตอบแทน วินัยและการรักษาวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การประเมินผล การปฏิบัติราชการ การทะเลาะเบาะแว้งประวัติ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิต การส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม และธรรมาภิบาล</p> <p>๒. ทำหน้าที่ในการกลั่นกรองให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานครและพนักงานกรุงเทพมหานคร</p> <p>๓. แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก.วิสามัญ</p> <p>๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย</p>	<p>๑. นายสมยศ มีเทศน์ ก.ก. ๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร ๓. นายชนิด เกาะกลาง ส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร ๔. ร้อยตำรวจโทหญิง สุทธิมา พิพัฒน์พิบูลย์ ๕. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง กรมบัญชีกลาง ผู้ทรงคุณวุฒิ ๖. นายสีมา สีมานนท์ ๗. นายวิจิตร วิชัยสาร ๘. นายจำเริญ ศิริพงศ์ตีกานนท์ ๙. นายสุชาติ จำปาขาว ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ๑๐. นายสัญญา ชินนิมิตร *</p> <p>๑๑. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ๑๒. นางจิราพร ปทุมเทวาภิบาล สำนักงาน ก.ก. ๑๓. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ที่ได้รับมอบหมายจาก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ๑๔. ผู้อำนวยการกองที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย</p>	<p>ประธาน อ.ก.ก. อ.ก.ก. อ.ก.ก. อ.ก.ก. อ.ก.ก. อ.ก.ก. อ.ก.ก. อ.ก.ก. อ.ก.ก. อ.ก.ก. อ.ก.ก. อ.ก.ก. อ.ก.ก. อ.ก.ก. และ เลขานุการ</p> <p>ได้รับการโปรดเกล้าแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดกรุงเทพมหานคร จึงดำรงตำแหน่ง อ.ก.ก. ในส่วนของ กรรมการ ก.ก. (**)</p>	<p>นายกฤษฎา กลั่นทานนท์</p> 