



บันทึกข้อความ

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


ที่ กท ๐๓๐๑/ ๑๑๐๙

วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ส่งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๘

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

พร้อมหนังสือนี้ สำนักงาน ก.ก. ขอส่งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๕๘
มาเพื่อโปรดทราบ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย


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

ลับ

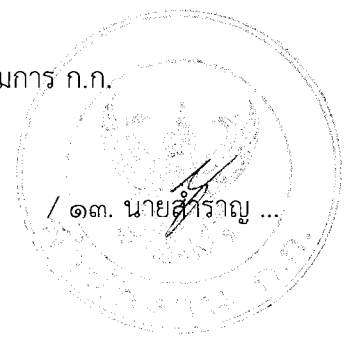
“ยกเลิกชั้นความลับเมื่อ
๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘”

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๔/๒๕๕๘
เมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๕๘
ณ ห้องสุทัศน์ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- | | |
|---|----------------|
| ๑. นางผุสดี ตามไท
(รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ได้รับมอบหมายจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครปฏิบัติหน้าที่ประธาน ก.ก.) | รองประธาน ก.ก. |
| ๒. นายภาณุ สังขวร
(ที่ปรึกษาระบบราชการ
ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ ก.พ.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๓. นายพงษ์อาจ ตรีกิจวัฒนากุล
(รองเลขาธิการ ก.พ.ร.
รักษาราชการแทนเลขาธิการ ก.พ.ร.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๔. นายยศพล เวณุโกเศศ
(ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ
ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ ก.ค.ศ.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๕. นายธนู ขวัญเดช
(นิติกรชำนาญการพิเศษ
ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ กกอ.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๖. นายพีระพงษ์ สายเชื้อ
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๗. นายเมธีธวัช ปะเสระกัง
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๘. นางจิราพร ปทุมเทวาภิบาล
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๙. นางสุณี พนาสกุลการ
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๐. นายชนิด เกาะกลาง
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๑. ร.ต.ต.เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๒. นายสีมา สีมานันท์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |

ลับ



ลับ

- ๓ -

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๘

ฝ่ายเลขานุการได้เสนอรายงานการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๘ ต่อที่ประชุมเพื่อพิจารณารับรอง ซึ่งไม่มีกรรมการท่านใด
ขอแก้ไข จึงให้รับรองรายงานการประชุมดังกล่าว

มติที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๘

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

๒๕๕๘

ลับ

ลัษ

- ๔ - ๓๓ - ๒๐ -

ลัษ

เรื่องที่ ๓.๒ มอบหมายอำนาจหน้าที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้ ก.ก. มอบหมายอำนาจหน้าที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. ข้อกฎหมาย พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

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

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ เห็นชอบให้ปรับปรุงการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ทำการแทน ก.ก. ตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ เป็นต้น

(๑) ทำการแทน ก.ก. ในการตรวจสอบการดำเนินการทางวินัย

(๒) ทำการแทน ก.ก. ในการพิจารณาความผิดวินัยอย่างร้ายแรงกรณี

ความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้โดยมีเงื่อนไขว่า ผลการพิจารณาของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ต้องเป็นเอกฉันท์ หากผลการพิจารณาไม่เป็นเอกฉันท์ให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณา

(๓) ทำหน้าที่ในการกลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงซึ่งไม่ใช่กรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง และการออกจากราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร การพิจารณาออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และหรือเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ การวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมายและทางปฏิบัติเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ตลอดจนการกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการรักษาวินัย และรักษายศรยาข้าราชการ

(๔) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก. วิสามัญ

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย

๒.๒ คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ ว่าเพื่อให้การ

/ ดำเนินการ ...

ดำเนินการพิจารณาลงโทษทางวินัย ดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว กรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. วินิจฉัยชี้มูลความผิดทางวินัย ตามมาตรา ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติ ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไข เพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๐ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๔) หรือคณะกรรมการ ป.ป.ท. วินิจฉัยชี้ มูลความผิดทางวินัย ตามมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารใน การป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้นำสำนวนการดำเนินการทั้งหมด เสนอ ก.ก. พิจารณา ตามมาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยไม่ต้องนำเข้า อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ

๒.๓ การประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๘ มีประเด็นในการพิจารณา ราย นายจิรพัฒน์ พ่วงอนุเคราะห์ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งเจ้าพนักงานเทคนิคปฏิบัติการ สังกัดฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตบางคอแหลม กรณีสำนักงานเขตบางคอแหลม มีคำสั่ง ลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน โดยมีพฤติการณ์การกระทำผิด คือ ได้ดำเนินการรับแจ้งย้ายชื่อนายไพศาล แซ่เตียว เข้าและออกจากทะเบียนบ้านในฐานะ ผู้ช่วยนายทะเบียนท้องถิ่น โดยไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทาง ราชการ ว่า เนื่องจากนายจิรพัฒน์ พ่วงอนุเคราะห์ มีกรณีถูกคณะกรรมการ ป.ป.ท. ชี้มูลความผิดทางวินัยด้วย และ ก.ก. ได้มีมติพิจารณาลงโทษแล้ว โดยไม่ต้อง นำเสนอ อ.ก.ก. พิจารณา ทำให้ อ.ก.ก. ไม่มีข้อมูลประกอบการพิจารณาอย่าง รอบด้าน ดังนั้น เพื่อให้การพิจารณาเป็นไปด้วยความรัดกุม และละเอียดรอบคอบ กรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. วินิจฉัยชี้มูลความผิดทางวินัย ตามมาตรา ๙๓ แห่ง พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๐ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๔) หรือ คณะกรรมการ ป.ป.ท. วินิจฉัยชี้มูลความผิดทางวินัย มาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติ มาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้ฝ่ายเลขานุการนำสำนวนกรณีดังกล่าวรายงานให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและ การออกจากราชการพิจารณา แล้วนำเรียน ก.ก. เพื่อทราบ

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เนื่องจาก อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและ การออกจากราชการ ครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๘ มีประเด็นใน การพิจารณา ราย นายจิรพัฒน์ พ่วงอนุเคราะห์ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งเจ้าพนักงานเทคนิคปฏิบัติการ สังกัดฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตบางคอแหลม กรณี สำนักงานเขต บางคอแหลมมีคำสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน โดยมี

/ พฤติการณ์ ...

พฤติการณ์การกระทำผิด คือ ได้ดำเนินการรับแจ้งย้ายชื่อนายไพศาล แซ่เตียว เข้าและออกจากทะเบียนบ้านในฐานะผู้ช่วยนายทะเบียนท้องถิ่น โดยไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ และเนื่องจากนายจิรพัฒน์ พ่วงอนุเคราะห์ มีกรณีถูกคณะกรรมการ ป.ป.ท. ชี้มูลความผิดทางวินัยด้วย และ ก.ก. ได้มีมติพิจารณาลงโทษแล้ว โดยไม่ต้องนำเสนอ อ.ก.ก. พิจารณา ทำให้ อ.ก.ก. ไม่มีข้อมูลประกอบการพิจารณาอย่างรอบด้าน ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการพิจารณาลงโทษทางวินัยดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว กรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. วินิจฉัยชี้มูลความผิดทางวินัยตามมาตรา ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๐ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๔) หรือคณะกรรมการ ป.ป.ท. วินิจฉัยชี้มูลความผิดทางวินัย ตามมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๕๑ เห็นควรมอบหมายให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ เป็นผู้พิจารณาด้วย จึงเห็นควรปรับปรุงมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ และครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ เกี่ยวกับการกำหนดอำนาจหน้าที่ ของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ เป็นดังนี้

(๑) ทำการแทน ก.ก. ในการตรวจสอบการดำเนินการทางวินัย

(๒) ทำการแทน ก.ก. ในการพิจารณาความผิดวินัยอย่างร้ายแรงกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้โดยมีเงื่อนไขว่า ผลการพิจารณาของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ต้องเป็นเอกฉันท์ หากผลการพิจารณาไม่เป็นเอกฉันท์ให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณา

(๓) ทำการแทน ก.ก. ในการพิจารณาลงโทษทางวินัย กรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. วินิจฉัยชี้มูลความผิดทางวินัย ตามมาตรา ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๐ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๔) หรือคณะกรรมการ ป.ป.ท. วินิจฉัยชี้มูลความผิดทางวินัย ตามมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๕๑ ทั้งนี้โดยมีเงื่อนไขว่า ผลการพิจารณาของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ต้องเป็นเอกฉันท์ หากผลการพิจารณาไม่เป็นเอกฉันท์ให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณา

/ (๔) ทำหน้าที่ ...

(๔) ทำหน้าที่ในการกลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงซึ่งไม่ใช่กรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง และการออกจากราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร การพิจารณาออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และหรือเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ การวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมายและทางปฏิบัติเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ตลอดจนการกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการรักษาวินัย และรักษาจรรยาข้าราชการ

(๕) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก. วิสามัญ

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย

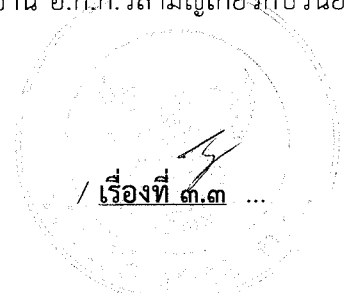
ทั้งนี้ ในกรณีที่ได้รับมอบหมายให้ทำการแทน ก.ก. ให้นำเสนอ ก.ก. ทราบ และในกรณีที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในการกลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณา

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

ประธาน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการได้แจ้งที่ประชุมว่าในกรณีที่ได้รับมอบหมายให้ทำการแทน ก.ก. ในการพิจารณาลงโทษทางวินัย กรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. วินิจฉัยชี้มูลความผิดทางวินัย ตามมาตรา ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๐ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๔) หรือคณะกรรมการ ป.ป.ท. วินิจฉัยชี้มูลความผิดทางวินัย ตามมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๕๑ ทั้งนี้โดยมีเงื่อนไขว่า ผลการพิจารณาของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ต้องเป็นเอกฉันท์ หากผลการพิจารณาไม่เป็นเอกฉันท์ให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณา อย่างไรก็ตามหาก อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการพิจารณาแล้วเห็นว่าเรื่องใดสมควรได้รับการพิจารณาจาก ก.ก. ด้วยจะนำเสนอ ก.ก. พิจารณาต่อไป

มติที่ประชุม

เห็นชอบตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก. และประธาน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ



เรื่องที่ ๓.๓ ขออนุมัติปรับปรุงกรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขตปทุมวัน

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติปรับปรุงกรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขตปทุมวัน โดยขอเพิ่มกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง เพื่อกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการหรือชำนาญการเพิ่มเติม สังกัดฝ่ายทะเบียน

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

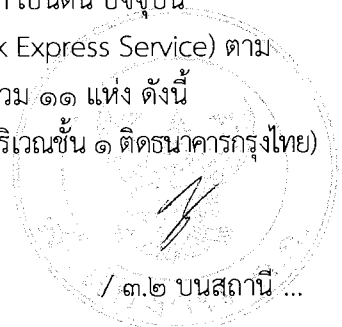
มาตรา ๑๔ (๕) กำหนดให้ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลัง ของหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๑๘ (๕) กำหนดให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ มีอำนาจหน้าที่พิจารณากำหนดตำแหน่ง จำนวน ประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับของตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและความประหยัดเป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด และต้องเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ก. กำหนด

๒. สำนักงาน ก.พ.ร. ได้รับมอบหมายจากรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ให้ดำเนินโครงการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมในห้างสรรพสินค้า (Government Plaza) เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนในการขอรับบริการจากรัฐตามนโยบายของรัฐบาล ซึ่งขณะนี้ได้รับความร่วมมือจากบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) สนับสนุนพื้นที่การจัดตั้งศูนย์บริการร่วมในห้างสรรพสินค้า ๑๓ สาขาทั่วประเทศ โดยจะเปิดให้บริการนำร่องที่ห้างสรรพสินค้า เซ็นทรัลเวิลด์ ราชประสงค์ เป็นแห่งแรก โดยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้เห็นชอบเข้าร่วมโครงการดังกล่าว รวมทั้งกรุงเทพมหานครได้เข้าร่วมพิธีลงนามบันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือในการดำเนินโครงการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมในห้างสรรพสินค้า แล้วเมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๘

๓. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมีนโยบายเชิงรุกและมาตรการเร่งด่วนในการให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรและบัตรประชาชนนอกสำนักงานเขตตั้งตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยการเปิดจุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) ตามสถานที่ต่าง ๆ เช่น ห้างสรรพสินค้า บนสถานีรถไฟฟ้ามหานคร เป็นต้น ปัจจุบันกรุงเทพมหานครเปิดจุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) ตามสถานที่ต่าง ๆ แล้วและอยู่ระหว่างดำเนินการเพิ่มเติมรวม ๑๑ แห่ง ดังนี้

๓.๑ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร ๑ แห่ง (บริเวณชั้น ๑ ดิสนาคารกรุงเทพฯ) ดำเนินการโดยสำนักงานเขตพระนคร



๓.๒ บนสถานีรถไฟ ๕ แห่ง

- (๑) สถานีรถไฟฟ้ามหานคร ดำเนินการโดยสำนักงานเขตปทุมวัน
- (๒) สถานีรถไฟฟ้ามหานคร สายสีแดงเข้ม ดำเนินการโดยสำนักงานเขตคลองเตย
- (๓) สถานีรถไฟฟ้ามหานคร สายสีส้ม ดำเนินการโดยสำนักงานเขตจตุจักร
- (๔) สถานีรถไฟฟ้ามหานคร สายสีน้ำเงินเข้ม ดำเนินการโดยสำนักงานเขตคลองสาน
- (๕) สถานีรถไฟฟ้ามหานคร สายสีน้ำเงินเข้ม-บางนา-ตราด (สุขุมวิท) ดำเนินการโดยสำนักงานเขตบางนา

๓.๓ ในห้างสรรพสินค้า ๕ แห่ง ได้แก่

- (๑) ห้างสรรพสินค้าพาราไดซ์ พาร์ค ดำเนินการโดยสำนักงานเขต
ประเวศ
- (๒) ห้างสรรพสินค้าซีคอนบางแค ดำเนินการโดยสำนักงานเขต
ภาษีเจริญ
- (๓) ห้างสรรพสินค้าแฟชั่นไอส์แลนด์ ดำเนินการโดยสำนักงานเขต
คันนายาว
- (๔) ห้างสรรพสินค้าตั้งฮั่วเส็ง ดำเนินการโดยสำนักงานเขตบางพลัด
- (๕) ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์บางแค ดำเนินการโดยสำนักงานเขตบางแค

๔. กรุงเทพมหานครได้กำหนดประเภทงานที่ให้บริการ จำนวนเจ้าหน้าที่
ผู้ปฏิบัติงานประจำและการกำหนดเวลาให้บริการ ณ จุดบริการด่วนมหานคร
(Bangkok Express Service) ดังนี้

๔.๑ ประเภทงานที่ให้บริการ มีดังนี้

๔.๑.๑ บริการจัดทำบัตรประชาชนทุกกรณี เช่น การขอมีบัตร
ครั้งแรกสำหรับบุคคลสัญชาติไทยที่มีอายุตั้งแต่ ๗ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป การขอมีบัตรใหม่
กรณีบัตรหมดอายุ การเปลี่ยนบัตรกรณีบัตรชำรุดในสาระสำคัญ กรณีเปลี่ยนที่อยู่
เปลี่ยนชื่อตัวหรือชื่อสกุล เป็นต้น ทั้งนี้ ยกเว้นการให้บริการทำบัตรที่ต้องมี
การสอบสวนตามที่กฎหมายกำหนด เช่น กรณีบัตรหายหรือบัตรถูกทำลาย หรือ
กรณีที่ไม่สามารถตรวจสอบรายการจากฐานข้อมูลได้ เป็นต้น

๔.๑.๒ บริการตรวจสอบ คัดและรับรองรายการทะเบียนราษฎรและ
รายการบัตรประจำตัวประชาชน

๔.๒ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานประจำจุดบริการด่วนมหานคร
(Bangkok Express Service) กำหนดให้มี ๕ คน ประกอบด้วย

๔.๒.๑ ข้าราชการฝ่ายทะเบียน ๑ หรือ ๒ คน ตามความเหมาะสม
โดยต้องเป็นข้าราชการที่มีอำนาจในการอนุญาต/อนุมัติการทำบัตรประจำตัวประชาชน
ในฐานะพนักงานเจ้าหน้าที่และการปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรในฐานะนายทะเบียน

๔.๒.๒ ลูกจ้างชั่วคราวตามโครงการ จำนวน ๓ คน ปฏิบัติหน้าที่
เป็นผู้ช่วยเหลือพนักงานเจ้าหน้าที่และนายทะเบียน

/ ๔.๓ จุดบริการ ...

๔.๓ จุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) ได้กำหนดเปิดบริการทุกวันไม่เว้นวันหยุดราชการ ตั้งแต่เวลา ๑๐.๐๐ - ๑๙.๐๐ น. (ยกเว้นการให้บริการในห้างสรรพสินค้าจะเปิดตามเวลาของห้างสรรพสินค้า)

๕. ห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัล เวิลด์ ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตปทุมวัน ดังนั้นการเปิดจุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) เพื่อให้บริการงานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชนตามโครงการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมในห้างสรรพสินค้า (Government Plaza) จึงอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานเขตปทุมวัน

๖. ปัจจุบันสำนักงานเขตปทุมวัน มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๕๓ ตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานด้านทะเบียนราษฎรและทะเบียนบัตรประจำตัวประชาชน จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง จำนวน ๕ ตำแหน่ง และตำแหน่งพนักงานปกครอง จำนวน ๑๓ ตำแหน่งและมีการให้บริการงานทะเบียนทั้งในและนอกสถานที่โดยได้มีการเปิดให้บริการงานทะเบียนนอกสถานที่แล้ว ๓ แห่ง โดยใช้ข้าราชการออกไปปฏิบัติงานจำนวน ๔ ตำแหน่ง ดังนี้

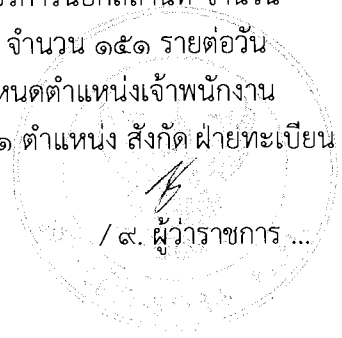
๖.๑ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์มีข้าราชการตำแหน่งพนักงานปกครอง จำนวน ๒ ตำแหน่ง รับผิดชอบให้บริการเฉพาะการแจ้งการเกิด - การตาย การย้ายที่อยู่ของเด็กเกิดใหม่ และบริการคัดรับรองรายการทะเบียนราษฎร

๖.๒ โรงพยาบาลตำรวจ มีข้าราชการตำแหน่งพนักงานปกครอง จำนวน ๑ ตำแหน่ง รับผิดชอบให้บริการเฉพาะแจ้งการเกิด - การตาย การย้ายที่อยู่ของเด็กเกิดใหม่และบริการคัดรับรองรายการทะเบียนราษฎร

๖.๓ จุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) บนสถานีรถไฟฟ้าสยาม มีข้าราชการตำแหน่งพนักงานปกครอง จำนวน ๑ ตำแหน่ง และลูกจ้างชั่วคราวตามโครงการ จำนวน ๓ อัตรา รับผิดชอบให้บริการทำบัตรประจำตัวประชาชนและคัดรับรองรายการทะเบียนราษฎรและรายการบัตรประจำตัวประชาชน

๗. สถิติปริมาณงานด้านทะเบียนในจุดบริการที่สำนักงานเขตเฉลี่ยจากสถิติปริมาณงาน ๓ ปี ย้อนหลัง มีผู้มาใช้บริการจำนวน ๕๓,๗๕๑.๓๔ รายต่อปี คิดเป็น ๒๓๔ รายต่อวัน และผู้มาใช้บริการ ณ จุดบริการนอกสถานที่ทั้ง ๓ แห่ง เก็บข้อมูลจากสถิติปริมาณงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗ มีผู้มาใช้บริการ ณ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน ๔,๔๔๖ ราย โรงพยาบาลตำรวจ จำนวน ๑๐,๒๑๙ ราย และสถานีรถไฟฟ้าสยาม จำนวน ๒๐,๑๙๙ ราย รวมผู้มาใช้บริการนอกสถานที่ จำนวน ๓๔,๘๖๔ ราย คิดเป็นผู้ใช้บริการนอกสถานที่โดยเฉลี่ย จำนวน ๑๕๑ รายต่อวัน

๘. ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เพิ่มขึ้นจากการกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการหรือชำนาญการเพิ่มเติม จำนวน ๑ ตำแหน่ง สังกัด ฝ่ายทะเบียน สำนักงานเขตปทุมวัน เป็นเงินปีละ ๓๙๑,๒๐๐ บาท



๙. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ให้ความเห็นชอบในการดำเนินการตามโครงการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมในห้างสรรพสินค้า (Government Plaza) และ ปลัดกรุงเทพมหานครได้สั่งการให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาเพิ่มกรอบอัตรากำลังข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองตามความเหมาะสม ตามหนังสือสำนักงานปกครองและทะเบียน ด่วนที่สุด กท ๐๔๐๖/๔๐๓๖ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า ปัจจุบันฝ่ายทะเบียน สำนักงานเขตปทุมวันมีกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานด้านทะเบียน จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง มีการให้บริการงานทะเบียนทั้งในและนอกสถานที่โดยมีการจัดเจ้าหน้าที่ออกไปประจำจุดบริการนอกสถานที่และเปิดให้บริการแล้วจำนวน ๓ แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์มีพนักงานปกครอง ๒ ตำแหน่ง โรงพยาบาลตำรวจมีพนักงานปกครอง ๑ ตำแหน่งและสถานีรถไฟฟ้ายาสยามมีพนักงานปกครอง ๑ ตำแหน่งกับ ลูกจ้างชั่วคราวตามโครงการ ๓ ตำแหน่ง งานในส่วนนี้จะเป็นงานให้บริการบัตรประจำตัวประชาชน บัตรหมุดอายุ บัตรหายและการคัดกรองรายการทะเบียนราษฎรที่สามารถเรียกข้อมูลได้ ไม่ใช่เรื่องของการสอบสวนรับรองที่ต้องไปที่สำนักงานเขต ทั้ง ๓ จุดนี้ มีจำนวนผู้มาใช้บริการ โดยเฉลี่ย ๑๕๑ รายต่อวัน ใช้กรอบอัตรากำลังที่มีอยู่แล้วของฝ่ายทะเบียน จำนวน ๔ ตำแหน่ง สับเปลี่ยนหมุนเวียนกันในการปฏิบัติงาน อัตรากำลังที่เหลือยังคงให้บริการประชาชนที่สำนักงานเขตปทุมวัน ตามปกติ เนื่องจากจุดบริการของสำนักงานเขตปทุมวันเป็นแหล่งชุมชน ประชาชนสามารถใช้บริการได้สะดวก ไม่จำเป็นต้องไปใช้บริการที่เขตตามที่อยู่ ในทะเบียนบ้านจึงทำให้สถิติปริมาณงาน ในรอบ ๓ ปีที่ผ่านมาปริมาณงานไม่ลดลงเลย โดยจุดบริการที่สำนักงานเขตมี สถิติปริมาณงานด้านทะเบียนโดยเฉลี่ยจากสถิติปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี จำนวน ๒๓๔ รายต่อวัน หากจะต้องจัดเจ้าหน้าที่ออกไปให้บริการที่เซ็นทรัลเวิลด์อีกจะทำให้จำนวนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้บริการมีไม่เพียงพอกับการให้บริการที่สำนักงานเขต ประกอบกับการขออนุมัติกรอบตำแหน่งเป็นเจ้าพนักงานปกครอง ๑ ตำแหน่ง ในครั้งนี้เนื่องจากเพื่อรองรับการให้บริการจัดทำงานทะเบียนบัตรประจำตัวประชาชนและในส่วนของทะเบียนราษฎรที่จะมีในอนาคตอาจจะมีบางรายการที่มอบให้ทำเพิ่มขึ้นซึ่ง อยู่ในอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานปกครองสามารถดำเนินการรับเรื่องแล้วอนุมัติได้ด้วยตัวเองตามที่กฎหมายได้ให้อำนาจไว้ก็จะมีผลคล่องตัวในการให้บริการมากขึ้น ดังนั้นเพื่อให้ฝ่ายทะเบียน สำนักงานเขตปทุมวันสามารถปฏิบัติงานสนับสนุนนโยบายรัฐบาลตามโครงการดังกล่าวได้โดยไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานปกติ จึงเห็นควรอนุมัติปรับปรุงกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ในเบื้องต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง เพื่อกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการหรือ ชำนาญการ

/ สังกัดฝ่าย ...

สังกัดฝ่ายทะเบียน สำนักงานเขตปทุมวัน โดยกรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขตปทุมวัน จากเดิม ๑๕๓ ตำแหน่ง อนุมัติเพิ่มเติมเป็น ๑๕๔ ตำแหน่ง

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน

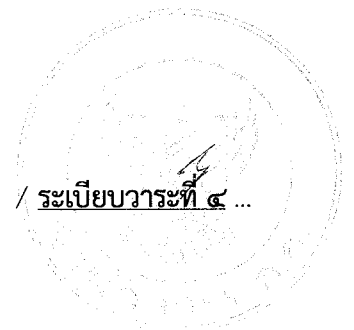
ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาอนุมัติกรอบอัตรากำลังข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเพิ่มเติม จำนวน ๑ ตำแหน่ง สังกัดฝ่ายทะเบียน สำนักงานเขตปทุมวัน โดยมีเหตุผลประกอบการพิจารณา ดังนี้

๑. โครงการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมในห้างสรรพสินค้า (Government Plaza) เป็นโครงการเร่งด่วนที่จะก่อให้เกิดการบริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทิศทางตามนโยบายของรัฐบาล

๒. ปัจจุบันสำนักงานเขตปทุมวันมีการให้บริการงานทะเบียนทั้งในและนอกสถานที่โดยมีการเปิดให้บริการงานทะเบียนนอกสถานที่แล้วจำนวน ๓ แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โรงพยาบาลตำรวจ และสถานีรถไฟฟ้ายางลม โดยการปฏิบัติงานตามจุดบริการนอกสถานที่ไม่ใช่รองรับเพียงแค่ประชาชนที่อยู่ในเขตปทุมวันเท่านั้นแต่ยังรองรับประชาชนผู้ใช้บริการที่มาจากสถานที่ต่างๆ ซึ่งจุดบริการงานทะเบียนนอกสถานที่ทั้ง ๓ แห่งเป็นแหล่งชุมชน ติดถนนใหญ่ การเดินทางมีความสะดวกจึงทำให้มีผู้มาใช้บริการในแต่ละวันเป็นจำนวนมาก โดยเฉลี่ยประมาณ ๑๕๑ รายต่อวัน ซึ่งมีการจัดข้าราชการออกปฏิบัติงานนอกสถานที่ไปแล้วจำนวน ๔ ตำแหน่ง ส่วนที่เหลือ ยังคงให้บริการประชาชนที่สำนักงานเขตปทุมวันตามปกติ โดยที่สำนักงานเขตมีสถิติปริมาณงานด้านทะเบียน โดยเฉลี่ย ๒๓๔ รายต่อวัน

มติที่ประชุม

อนุมัติกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติม จำนวน ๑ ตำแหน่ง สังกัดฝ่ายทะเบียน สำนักงานเขตปทุมวัน



ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเพื่อทราบ

เรื่อง รายงานการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก.วิสามันท์

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

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

๑. อ.ก.ก.วิสามันท์เกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ

๒. อ.ก.ก.วิสามันท์เกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและคำตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๘ มีมติ ดังนี้

- รับทราบการรายงานผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในส่วนที่เกี่ยวกับ อ.ก.ก.วิสามันท์ เกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและคำตอบแทน ซึ่งรับผิดชอบในประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ ๑ “การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล” ดังนี้

กลยุทธ์ ๑.๑ วางแผนกำลังคนกรุงเทพมหานคร

๑.๑.๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

แผนงานการพัฒนา ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

(สำนักงาน ก.ก. เป็นผู้รับผิดชอบหลัก)

โครงการ/กิจกรรม การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ความก้าวหน้า

สำนักงาน ก.ก. ได้จัดทำร่างสรุปผลการศึกษาตามโครงการศึกษา แนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในมิติ ด้านการกำหนดตำแหน่งเสร็จเรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่างนำร่างฯ เสนอต่อที่ประชุม คณะทำงานพิจารณาผลการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร บุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อพิจารณาและสรุปผลการศึกษาเสนอต่อผู้บริหารของ กรุงเทพมหานครต่อไป



๑.๑.๒ การวางแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร

แผนงานการจัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร (สำนักงาน ก.ก.

เป็นผู้รับผิดชอบหลัก)

โครงการ/กิจกรรม การจัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานครในหน่วยงานนำร่อง
ของกรุงเทพมหานครความก้าวหน้า

สำนักงาน ก.ก. ได้จัดทำร่างสรุปผลการศึกษาตามโครงการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในมิติด้านการวางแผนกำลังคนเสร็จเรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่างนำร่างฯ เสนอต่อที่ประชุมคณะทำงานพิจารณาผลการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อพิจารณาและสรุปผลการศึกษาเสนอต่อผู้บริหารของกรุงเทพมหานครต่อไป และสำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินโครงการจัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร (ระยะที่ ๑) ซึ่งในขณะนี้อยู่ระหว่างการขอจัดสรรงบประมาณและสรรหาที่ปรึกษา เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ รวมทั้งร่วมจัดทำแผนกำลังคนในหน่วยงานนำร่องของกรุงเทพมหานครต่อไป

๓. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน
ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๘ มีมติ ดังนี้

๓.๑ รับทราบการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานแพทย์
ดังนี้

๑) อนุมัติให้ผ่านการประเมินบุคคลฯ ราย นายกำพล รัชวรพงษ์
โดยมีผลการประเมินไม่ก่อนวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๗ ในตำแหน่งนายแพทย์เชี่ยวชาญ
(ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรม) ตำแหน่งเลขที่ รพจ. ๕๑๓ กลุ่มงานศัลยกรรม
กลุ่มบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักงานแพทย์

๒) อนุมัติไม่ผ่านการประเมินบุคคลฯ ราย นายสงวน โล่จินดารัตน์
ตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการพิเศษ ด้านเวชกรรม สาขาสูติ-นรีเวชกรรม
(ตำแหน่งเลขที่ รพจ. ๕๓๒) กลุ่มงานสูติ - นรีเวชกรรม กลุ่มบริการทางการแพทย์
โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักงานแพทย์

๓.๒ รับทราบรายงานผลการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ที่ดำเนินการในระหว่างเดือนมกราคม ๒๕๕๘
รวม ๑ ราย โดยเป็นผู้ผ่านการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๓.๓ รับทราบรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผน
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐)
ของแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.๒๕๕๘

/ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ...

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ คือ เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และพันธกิจของกรุงเทพมหานครและสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย ชับซ้อน

๑. กลยุทธ์ที่ ๑.๑ วางแผนกำลังคนกรุงเทพมหานคร

๑.๑.๑ แผนงานการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งระดับต่างๆ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด คือ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่าที่เหมาะสมสอดคล้องกับระบบคุณธรรม

ความก้าวหน้า : กองอัตรากำลังได้ปรับปรุงร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์ฯ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาให้ความเห็นชอบของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อนำเข้า อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมินพิจารณา (คิดเป็นร้อยละ ๒๐)

๒) การปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด คือ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่

ความก้าวหน้า : กองอัตรากำลังอยู่ระหว่างการพิจารณาจัดทำร่างหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าว เพื่อนำเสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบนำเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญ ที่เกี่ยวข้องพิจารณา (คิดเป็นร้อยละ ๓๕)

๑.๑.๒ แผนงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในแต่ละสายงาน (Career Path)

การจัดทำแนวทางหรือข้อเสนอเกี่ยวกับเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์และหรือตัวแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด คือ แนวทางหรือข้อเสนอในการกำหนดเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์และผลงานในสายอาชีพอย่างน้อยจำนวน ๓ สายงาน

ความก้าวหน้า : กองอัตรากำลังอยู่ระหว่างการดำเนินโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยจัดการอบรมในวันที่ ๒๔ - ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๘ เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำเป็นข้อเสนอต่อไป (คิดเป็นร้อยละ ๑๕)

/ ๑.๑.๓ แผนงาน ...

๑.๑.๓ แผนงานสร้างระบบสืบทอดตำแหน่ง

การวิเคราะห์แนวทางการกำหนดกลุ่มตำแหน่งเพื่อการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของกรุงเทพมหานคร ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดคือ แนวทางการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งในทุกสายงานของกรุงเทพมหานคร

ความก้าวหน้า : กองสรรหาบุคคลได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้เกี่ยวกับการเชื่อมโยงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๘ และได้ดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งหรือแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ (Succession Plan) ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เพื่อจัดทำแนวทางการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของกรุงเทพมหานครต่อไปแล้ว (คิดเป็นร้อยละ ๒๐)

๒. กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก

๑.๓.๑ แผนงานพัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

๑) การจัดให้มีทุนกรุงเทพมหานคร (BMA Scholarship) ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด คือ คัดเลือกบุคคลภายนอกเข้ารับทุนกรุงเทพมหานคร (BMA Scholarship) จำนวน ๕ ทุน

ความก้าวหน้า : กองสรรหาบุคคลอยู่ระหว่างขั้นตอนการพิจารณาร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องจำนวน ๒ ฉบับ ได้แก่ ร่างข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครว่าด้วยการจ่ายเงินอุดหนุนการศึกษาแก่บุคคลภายนอกเพื่อรับทุนกรุงเทพมหานคร พ.ศ. และร่างระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยการให้ทุนบุคคลภายนอกเพื่อรับทุนกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ของคณะกรรมการร่างระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยการรับทุนกรุงเทพมหานคร (BMA Scholarship) ก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อนำเรื่องเข้าสู่การพิจารณาของสภากรุงเทพมหานครต่อไป (คิดเป็นร้อยละ ๕๐)

๒. จัดให้มีทุนครูกรุงเทพมหานคร (โครงการครูพันธุ์ใหม่ หัวใจ กทม.) ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดคือ คัดเลือกบุคคลภายนอกเข้ารับทุนครูกรุงเทพมหานคร (โครงการครูพันธุ์ใหม่ หัวใจ กทม.) จำนวน ๓๐ ทุนต่อปี

ความก้าวหน้า : สำนักการศึกษาได้ยกร่างข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่องการจ่ายเงินทุนการศึกษาแก่บุคคลภายนอกเพื่อศึกษาในระดับปริญญาตรีทางการศึกษา พ.ศ. เสร็จเรียบร้อยแล้ว และขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อให้ความเห็นชอบนำเสนอร่างข้อบัญญัติฯ ดังกล่าวเข้าสู่การพิจารณาของสภากรุงเทพมหานคร (คิดเป็นร้อยละ ๖๐)

๓. จัดให้มีการสรรหาเชิงรุก ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดคือ จำนวนรูปแบบหรือวิธีการสรรหาเชิงรุก อย่างน้อย ๒ รูปแบบ

/ ความก้าวหน้า ...

ความก้าวหน้า : กองสรรหาบุคคลอยู่ระหว่างการวิเคราะห์ปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการสรรหาให้มีประสิทธิภาพโดยการลดระยะเวลาการดำเนินการลง และหาแนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้ได้บุคคลที่สอดคล้องตรงตามความต้องการของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น (คิดเป็นร้อยละ ๑๐)

๓. กลยุทธ์ที่ ๑.๔ พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

แผนงานพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร
การวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดคือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของกรุงเทพมหานครที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินหน่วยงาน สามารถนำเสนอ ก.ก. พิจารณาภายในเดือนกันยายน ๒๕๕๘

ความก้าวหน้า : กองระบบงานได้ออกแบบสอบถามเพื่อรับทราบความคิดเห็นจากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญต่อหลักเกณฑ์/วิธีการเลื่อนเงินเดือนตามข้อสั่งการของผู้บริหารกรุงเทพมหานครเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาให้ความเห็นชอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (คิดเป็นร้อยละ ๑๕)

๔. กลยุทธ์ที่ ๑.๖ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

แผนงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

การจัดและพัฒนาข้อมูลสารสนเทศข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด คือ มีรูปแบบการจัดเก็บฐานข้อมูลบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครที่ถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

ความก้าวหน้า : ขณะนี้กองทะเบียนประวัติข้าราชการอยู่ระหว่างแจ้งหน่วยงานของกรุงเทพมหานครให้เตรียมความพร้อมในการรวบรวมข้อมูลบุคลากรกรุงเทพมหานคร (คิดเป็นร้อยละ ๑๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ
เป้าประสงค์ คือ ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครทุกระดับมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑. กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความพร้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต

/ ๒.๑.๑ แผนงาน

๒.๑.๑ แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรของกรุงเทพมหานคร

๑) การปรับปรุงพจนานุกรมสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เป้าหมายตัวชี้วัดคือ พจนานุกรมสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Competency Dictionary)

ความก้าวหน้า : กองสรรหาบุคคลได้สำรวจและปรับปรุงสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งและสมรรถนะประจำกลุ่มงาน จาก ๓๔ กลุ่มงาน ๑๖๓ ตำแหน่ง ๑๐๔ สมรรถนะ ให้เหลือเพียง ๓๔ กลุ่มงาน ๑๐๒ ตำแหน่ง ๓๑ สมรรถนะ และการวิเคราะห์สรุปผลการปรับปรุงสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Dictionary) และกำหนดระดับพฤติกรรมและตัวชี้วัดพฤติกรรมของแต่ละตำแหน่ง (คิดเป็นความก้าวหน้าได้ร้อยละ ๕๐)

๒) การจัดตั้งวิทยาลัยนักรับราชการเมืองและมหานคร (BMA College) เป้าหมายตัวชี้วัดคือ รูปแบบศูนย์การศึกษาการบริหารเมืองและมหานคร (College) ที่สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

ความก้าวหน้า : สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครอยู่ในระหว่างดำเนินการศึกษาแนวทางการจัดตั้งวิทยาลัยนักรับราชการเมืองและมหานคร (BMA College) โดยศึกษารูปแบบจากหน่วยงานภาครัฐ เช่น วิทยาลัยมหาดไทยและวิทยาลัยการปกครองของกระทรวงมหาดไทย วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรของกระทรวงกลาโหม และสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม เป็นต้น

๒.๑.๒ แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๑) การพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่อาเซียน เป้าหมายตัวชี้วัดคือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร (Bangkok Service Center : BSC) ได้รับการพัฒนาภาษาต่างประเทศไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และร้อยละ ๘๐ ของผู้ที่ได้รับการพัฒนาภาษาต่างประเทศมีคะแนนผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

ความก้าวหน้า : สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครดำเนินโครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่อาเซียน ๒ โครงการ ได้แก่

- โครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน จำนวน ๒๐๐ คน แบ่งเป็น ๘ รุ่น รุ่นละ ๒๕ คน

- โครงการภาษาอังกฤษสำหรับการสื่อสารเพื่อการรองรับประชาคมอาเซียน จำนวน ๔๐๐ คน แบ่งเป็น ๑๖ รุ่น รุ่นละ ๒๕ คน

/ ขณะนี้ ...

ขณะนี้อยู่ระหว่างการขออนุมัติเงินงวด ทดสอบระดับความรู้ ภาษาอังกฤษ ประสานสถาบันการศึกษา ฯ โดยกำหนดการฝึกอบรมรุ่นแรกของทั้ง ๒ โครงการ ภายในเดือนกุมภาพันธ์นี้ (คิดเป็นความก้าวหน้าได้ร้อยละ ๔๕)

๒) การพัฒนาผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง เป้าหมาย ตัวชี้วัดคือ ร้อยละ ๘๐ ของผู้ที่ได้รับการพัฒนามีคะแนนผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

ความก้าวหน้า : สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครมีโครงการให้นักบริหารของกรุงเทพมหานครเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด จำนวน ๒๑ หลักสูตร ขณะนี้ได้ส่งเข้าร่วมฝึกอบรมแล้ว ๗ หลักสูตร และอยู่ระหว่างการดำเนินการอีก ๒ หลักสูตร

๒.๑.๓ แผนงานการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของกรุงเทพมหานคร

๑. การยกระดับการบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) ในหน่วยงานของ กรุงเทพมหานคร เป้าหมายตัวชี้วัดคือ ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร บริหารจัดการองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความก้าวหน้า : กองระบบงานได้จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินการบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) ของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร ในสาระสำคัญ ๓ ประการ ประกอบด้วย คุณภาพของการจัดการองค์ความรู้ในหน่วยงาน คุณภาพองค์ความรู้ของหน่วยงาน และคุณภาพของการเรียนรู้ที่จะนำองค์ความรู้จากการจัดการความรู้ของหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งได้มีหนังสือแจ้งให้ทุกหน่วยงานดำเนินการแล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๓๐๓/๒๒๕ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ขณะเดียวกันอยู่ระหว่างการจัดทำหลักเกณฑ์เพื่อยกย่องและเชิดชูหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการองค์ความรู้ที่เป็นเลิศ (KM Award) (คิดเป็นความก้าวหน้าได้ร้อยละ ๒๐)

๒. การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป้าหมายตัวชี้วัดคือ เพิ่มแหล่งเรียนรู้เพื่อให้ข้าราชการสามารถเข้าศึกษาด้วยตนเองได้อย่างน้อย ๒ แหล่งเรียนรู้

ความก้าวหน้า : สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้กำหนดกรอบการดำเนินการเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างขั้นตอนการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางความร่วมมือ (คิดเป็นความก้าวหน้า ได้ร้อยละ ๕๕)

๒. กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การวางระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

แผนงานการพัฒนาข้าราชการตามแผนพัฒนาสายอาชีพ

๑. การจัดทำเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) เป้าหมายตัวชี้วัดคือ กรุงเทพมหานครมีแนวทางการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะประจำกลุ่มงาน จำนวน ๑๑ กลุ่มงาน (จากจำนวน ๓๔ กลุ่มงาน)

ความก้าวหน้า : สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครจะดำเนินโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) จำนวน ๓ กลุ่มงาน (๖ สายงาน) ดังนี้

ชื่อกลุ่มงาน	ชื่อสายงาน/ตำแหน่ง	
	สายงาน	ตำแหน่ง
๑. กลุ่มงานโสตทัศนูปกรณ์	- ปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา - วิชาการโสตทัศนศึกษา	- เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา - นักวิชาการโสตทัศนศึกษา
๒. กลุ่มงานสถาปัตยกรรม	- สถาปัตยกรรม - ปฏิบัติงานช่างศิลป์	- สถาปนิก - นายช่างศิลป์
๓. กลุ่มงานเกษตรกรรม	- ปฏิบัติงานการเกษตร - วิชาการการเกษตร	- เจ้าพนักงานการเกษตร - นักวิชาการการเกษตร

โดยดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่กลุ่มงานแรกในเดือนมีนาคม ๒๕๕๘ (คิดเป็นความก้าวหน้าได้ ร้อยละ ๒๐)

๒. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เป้าหมายตัวชี้วัดคือ หน่วยงานระดับสำนักมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามรูปแบบที่สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด จำนวน ๑๗ หน่วยงาน

ความก้าวหน้า : สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ กำลังดำเนินการจัดทำแบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นรายบุคคล

๓.๔ รับทราบรายงานการดำเนินโครงการค้นหาและกำหนดค่านิยมของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการโครงการค้นหาและกำหนดค่านิยมของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครยึดถือค่านิยมของกรุงเทพมหานครเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพผลักดันให้กรุงเทพมหานครบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมทั้งยังเป็นการสร้างเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของกรุงเทพมหานครอีกทางหนึ่ง โดยการดำเนินการค้นหาค่านิยมร่วมของ กรุงเทพมหานคร ได้เสร็จเรียบร้อยแล้ว และได้ผลการดำเนินโครงการ คือความหมายของ “ค่านิยม” และค่านิยมสูงสุด จำนวน ๕ รายการ

รายงานการดำเนินโครงการและผลการดำเนินการดังกล่าวของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑. ดำเนินการค้นหาคำความหมายของคำว่า “ค่านิยม” ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความเข้าใจร่วมกันถึงความสำคัญของการมีค่านิยม ได้กำหนดร่าง

/ ความหมาย ...

ความหมายค่านิยมให้ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครร่วมกันพิจารณาให้ความเห็น จำนวน ๓ ร่างความหมาย โดยร่างความหมาย”ค่านิยม” ที่มีผู้เลือกสูงที่สุด ได้แก่ ความหมายค่านิยมที่ ๓ “คุณลักษณะหรือเอกลักษณ์เฉพาะตัวของกรุงเทพมหานครที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ด้วยเป็นเกณฑ์ที่ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ใช้สำหรับการตัดสินใจว่าควรทำอะไรหรือไม่ควรทำอะไร เนื่องจากจะส่งผลต่อความสำเร็จของกรุงเทพมหานครร่วมกัน”

๒. ดำเนินการค้นหาค่านิยมของกรุงเทพมหานคร โดยได้ทอดแบบสอบถามไปยังทุกหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร และได้รับแบบแสดงความคิดเห็นคืนมา จำนวน ๑๕,๘๒๗ ราย พบว่าค่านิยมที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครเลือกสูงสุด จำนวน ๕ รายการ ได้แก่

- ๑) มีคุณธรรม ร้อยละ ๗๕.๐๐
- ๒) รักประชาธิปไตย ร้อยละ ๖๔.๖๔
- ๓) ให้บริการอย่างเสมอภาค ร้อยละ ๖๔.๒๕
- ๔) ทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๖๓.๐๙
- ๕) มุ่งประโยชน์ส่วนรวม ร้อยละ ๖๒.๘๒

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ)

๓.๕ รับทราบรายงานผลการพิจารณาการเทียบคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๑๕ ราย

(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๔. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๕๘ และครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๕๘ มีมติ ดังนี้

๔.๑ เรื่องขออนุมัติคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ จำนวน ๒ ราย ซึ่ง อ.ก.ก.มีมติให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการตามข้อสังเกตของ อ.ก.ก. ดังนี้

๑) ให้ทำหนังสือสอบถามหาข้อมูลเพิ่มเติมในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

๑.๑) ขณะนี้โรงเรียนกรุงเทพวิเทศศึกษายุบแล้วหรือไม่ หากยุบแล้ว ยุบตั้งแต่เมื่อใด

๑.๒) การดำเนินงานก่อสร้างโรงพยาบาลดอนเมืองมีแผนจะดำเนินการก่อสร้างเมื่อใดและจะเสร็จพร้อมเปิดให้บริการแก่ประชาชนเมื่อใด

๒) ให้ตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลทั้ง ๒ ราย คือ นางพรศิริ โฆสิตสมิต เกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และนางสาวดวงจันทร์ นนทะชัย ใบรายงานผลการศึกษายังไม่สมบูรณ์ ให้ยื่นเอกสารให้ถูกต้องและครบถ้วนด้วย

๔.๒ รับทราบการประเมินผลงานเพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานคร
เลื่อนวิทยฐานะ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๔.๓ รับทราบรายงานผลการพิจารณาอนุมัติให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับ
ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนคนพิการ ของ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
จำนวน ๕๔ ราย ดังนี้

- ๑) การประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗
จำนวน ๓๑ ราย
- ๒) การประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๗
จำนวน ๑๕ ราย
- ๓) การประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘
จำนวน ๘ ราย

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

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 ๕/๒๕๕๘ กำหนดเป็น
วันพฤหัสบดีที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เวลา ๑๔.๐๐ น.

มติที่ประชุม

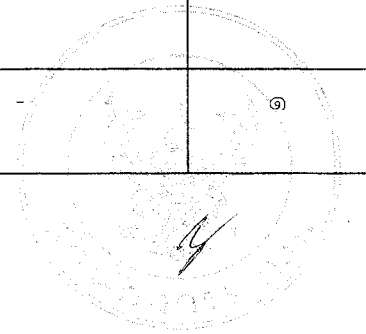
รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

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

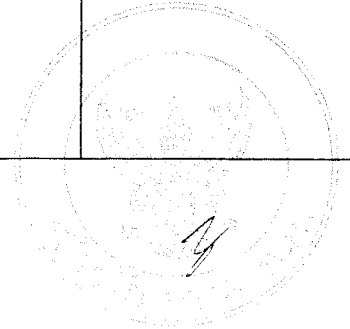
บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
ประจำเดือนมกราคม ๒๕๕๘

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	ผู้ผ่านการประเมิน	ผู้ไม่ผ่านการประเมิน	รวม
๑	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ	๑	-	๑
	รวมทั้งสิ้น	๑	-	๑



บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
ประจำเดือนมกราคม ๒๕๕๘

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง / หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	วันที่มีผลในการประเมิน	หมายเหตุ
๑	นางสาววราภรณ์ ศิวะพรพันธ์ นายแพทย์ชำนาญการ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๖๓๒) กลุ่มงานอนามัยชุมชน กลุ่มบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	๕ พฤษภาคม ๒๕๕๗	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗



สรุปย่อ รายงานผลการค้นหาและกำหนดค่านิยมของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครได้อนุมัติให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครดำเนินโครงการค้นหาและกำหนดค่านิยมของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครยึดถือค่านิยมของกรุงเทพมหานครเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลักดันให้กรุงเทพมหานครบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เป็นอย่างดี รวมทั้งยังเป็นการสร้างเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของกรุงเทพมหานครอีกทางหนึ่งด้วย

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้ดำเนินโครงการดังกล่าว ดังนี้

๑. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการเกี่ยวกับค่านิยมร่วมจากเอกสารทางวิชาการ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง งานวิจัย และค่านิยมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและของกระทรวงต่าง ๆ เพื่อจัดทำร่างค่านิยมของกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาโดยสรุป ดังนี้

๑.๑ ความหมายของค่านิยม จากการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมของกระทรวงต่าง ๆ พบว่าโดยมากกระทรวงต่าง ๆ ได้กำหนดเพียงค่านิยมและองค์ประกอบ แต่ไม่ได้กำหนดความหมายของค่านิยมสถาบันฯ พิจารณาแล้วเห็นควรที่จะกำหนดความหมายของค่านิยมกำกับไว้ด้วย เนื่องจากความหมายของค่านิยมจะเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความเข้าใจร่วมกันถึงความสำคัญของการมีค่านิยม ดังนั้นจึงได้กำหนดร่างความหมายค่านิยมเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครร่วมกันพิจารณาให้ความคิดเห็น จำนวน ๓ ร่างความหมาย คือ

๑.๑.๑ ร่างความหมายที่ ๑ “สิ่งที่ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครยึดถือเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตน” (จากมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร)

๑.๑.๒ ร่างความหมายที่ ๒ “ความคิด ความเชื่อร่วมกันของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ที่ได้รับการพิจารณาแล้วว่ามีคุณค่า มีประโยชน์ ถูกต้อง เหมาะสม ดึงงาม สมควรประกาศไว้เพื่อกำกับให้ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครยึดถือและปฏิบัติตาม” (ปรับให้มีความหมาย หมายถึง กรุงเทพมหานครมากขึ้น โดยมีฐานจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ)

๑.๑.๓ ร่างความหมายที่ ๓ “คุณลักษณะหรือเอกลักษณ์เฉพาะตัวของกรุงเทพมหานคร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ด้วยเป็นเกณฑ์ที่ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครใช้สำหรับการตัดสินใจว่าควรทำอะไรหรือไม่ควรทำอะไร เนื่องจากจะส่งผลต่อความสำเร็จของกรุงเทพมหานครร่วมกัน” (ปรับให้มีความหมาย หมายถึง กรุงเทพมหานครมากขึ้น โดยมีฐานจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)

๑.๒ องค์ประกอบของค่านิยม สถาบันฯ ได้ศึกษาวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลักและสมรรถนะหลักข้าราชการของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งศึกษาค่านิยมและองค์ประกอบของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน ๑๖ หน่วยงาน แล้วจัดเรียงเรียงเป็นรายการองค์ประกอบค่านิยมเพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครใช้ประกอบการพิจารณากำหนดค่านิยม จำนวน ๒๕ รายการ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข ๑

๒. ค้นหาค่านิยมของกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาการมีส่วนร่วมของข้าราชการกรุงเทพมหานครจากทุกสำนักและสำนักงานเขต โดยหอดแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมของกรุงเทพมหานครไปยังทุกหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผู้บริหารของทุกหน่วยงานและข้าราชการในสังกัดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมฯ ซึ่งสถาบันฯ ได้รับแบบแสดงความคิดเห็นคืนมาเป็นจำนวนผู้ตอบแบบแสดงความคิดเห็น ๑๕,๙๒๗ ราย พบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครเลือก

๒.๑ ความหมายค่านิยมที่ ๓ สูงสุด คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๗๐

๒.๒ ค่านิยมสูงสุด ๕ รายการ คือ

- มีคุณธรรม ร้อยละ ๗๕.๐๐
- รักประชาธิปไตย ร้อยละ ๖๔.๖๔
- ให้บริการอย่างเสมอภาค ร้อยละ ๖๔.๒๕
- ทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๖๓.๐๙
- มุ่งประโยชน์ส่วนรวม ร้อยละ ๖๒.๘๒

รายละเอียดผลการค้นหาปรากฏตามเอกสารหมายเลข ๒

๒.๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมจำแนก ตามสังกัด

๒.๓.๑ ข้าราชการสังกัดสำนัก จำนวน ๑๐,๙๔๗ ราย เลือกค่านิยมสูงสุด ๕ รายการ คือ

- มีคุณธรรม ร้อยละ ๗๕.๒๐
- ให้บริการอย่างเสมอภาค ร้อยละ ๖๔.๘๙
- รักประชาธิปไตย ร้อยละ ๖๔.๗๖
- ทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๖๓.๙๖
- มุ่งประโยชน์ส่วนรวม ร้อยละ ๖๓.๑๒

๒.๓.๒ ข้าราชการสังกัดสำนักงานเขต จำนวน ๔,๙๘๐ ราย เลือกค่านิยมสูงสุด ๕ รายการ คือ

- มีคุณธรรม ร้อยละ ๗๔.๕๘
- รักประชาธิปไตย ร้อยละ ๖๔.๔๐
- ให้บริการอย่างเสมอภาค ร้อยละ ๖๒.๘๕
- มุ่งประโยชน์ส่วนรวม ร้อยละ ๖๒.๑๗
- มีความทันสมัยเพื่อการทำงาน ร้อยละ ๖๑.๒๗

รายละเอียดผลการค้นหาปรากฏตามเอกสารหมายเลข ๓

๒.๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมจำแนก ตามประเภท

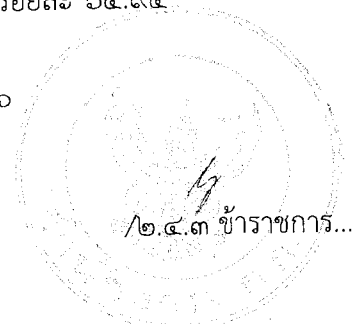
๒.๔.๑ ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ประเภทนักบริหาร จำนวน ๒๘ ราย เลือกค่านิยม

สูงสุด ๕ รายการ คือ

- มีคุณธรรม ร้อยละ ๗๘.๕๗
- ให้บริการอย่างเสมอภาค ร้อยละ ๖๗.๘๖
- มุ่งประโยชน์ส่วนรวม ร้อยละ ๖๗.๘๖
- ยึดมั่นในศักดิ์ศรีข้าราชการกรุงเทพมหานคร ร้อยละ ๖๔.๒๙
- มีจิตสาธารณะ ร้อยละ ๖๔.๒๙

๒.๔.๒ ข้าราชการประเภทอำนวยการ จำนวน ๙๗ ราย เลือกค่านิยมสูงสุด ๕ รายการ คือ

- มีคุณธรรม ร้อยละ ๗๗.๓๒
- ยึดมั่นในศักดิ์ศรีข้าราชการกรุงเทพมหานคร ร้อยละ ๖๔.๙๕
- มุ่งประโยชน์ส่วนรวม ร้อยละ ๕๙.๗๙
- มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ร้อยละ ๕๘.๗๖
- ทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๕๘.๗๖



๒.๔.๓ ข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน ๗,๓๑๙ ราย เลือกค่านิยมสูงสุด ๕ รายการ คือ

- มีคุณธรรม ร้อยละ ๗๖.๘๕
- ให้บริการอย่างเสมอภาค ร้อยละ ๖๓.๙๒
- รักประชาธิปไตย ร้อยละ ๖๓.๕๙
- มุ่งประโยชน์ส่วนรวม ร้อยละ ๖๓.๑๕
- ทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๖๒.๕๙

๒.๔.๔ ข้าราชการประเภททั่วไป จำนวน ๘,๔๘๗ ราย เลือกค่านิยมสูงสุด ๕ รายการ คือ

- มีคุณธรรม ร้อยละ ๗๓.๓๖
- รักประชาธิปไตย ร้อยละ ๖๕.๖๔
- ให้บริการอย่างเสมอภาค ร้อยละ ๖๔.๖๓
- ทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๖๓.๕๗
- มุ่งประโยชน์ส่วนรวม ร้อยละ ๖๒.๕๕

รายละเอียดผลการค้นหาปรากฏตามเอกสารหมายเลข ๔

๒.๕ ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมจำแนก ตามเพศ

๒.๕.๑ ข้าราชการเพศหญิง จำนวน ๑๐,๗๐๐ ราย เลือกค่านิยมสูงสุด ๕ รายการ คือ

- มีคุณธรรม ร้อยละ ๗๕.๕๗
- ให้บริการอย่างเสมอภาค ร้อยละ ๖๔.๙๕
- รักประชาธิปไตย ร้อยละ ๖๔.๓๙
- ทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๖๓.๔๑
- มุ่งประโยชน์ส่วนรวม ร้อยละ ๖๒.๖๔

๒.๕.๒ ข้าราชการเพศชาย จำนวน ๕,๒๒๗ ราย เลือกค่านิยมสูงสุด ๕ รายการ คือ

- มีคุณธรรม ร้อยละ ๗๓.๘๕
- รักประชาธิปไตย ร้อยละ ๖๕.๑๖
- มุ่งประโยชน์ส่วนรวม ร้อยละ ๖๓.๒๑
- ให้บริการอย่างเสมอภาค ร้อยละ ๖๒.๘๑
- ทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๖๒.๔๓

รายละเอียดผลการค้นหาปรากฏตามเอกสารหมายเลข ๕

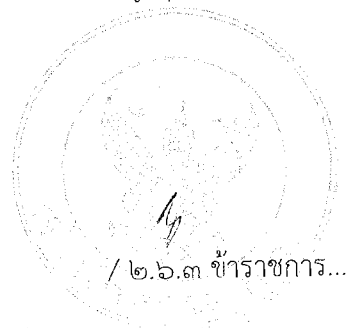
๒.๖ ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมจำแนก ตามระดับการศึกษา

๒.๖.๑ ข้าราชการต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒,๕๔๐ ราย เลือกค่านิยมสูงสุด ๕ รายการ คือ

- มีคุณธรรม ร้อยละ ๗๒.๘๓
- รักประชาธิปไตย ร้อยละ ๖๕.๘๓
- ให้บริการอย่างเสมอภาค ร้อยละ ๖๕.๖๗
- ทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๖๔.๐๙
- มุ่งประโยชน์ส่วนรวม ร้อยละ ๖๒.๐๙

๒.๖.๒ ข้าราชการปริญญาตรี จำนวน ๑๐,๖๐๙ ราย เลือกค่านิยมสูงสุด ๕ รายการ คือ

- มีคุณธรรม ร้อยละ ๗๕.๖๓
- รักประชาธิปไตย ร้อยละ ๖๕.๒๒
- ให้บริการอย่างเสมอภาค ร้อยละ ๖๔.๖๓
- ทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๖๓.๖๔
- มุ่งประโยชน์ส่วนรวม ร้อยละ ๖๓.๑๙

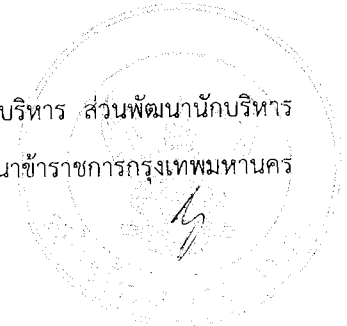


๒.๖.๓ ข้าราชการสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒,๗๗๘ ราย เลือกค่านิยมสูงสุด ๕ รายการ คือ

- มีคุณธรรม ร้อยละ ๗๔.๕๙
- มุ่งประโยชน์ส่วนรวม ร้อยละ ๖๒.๑๐
- ให้บริการอย่างเสมอภาค ร้อยละ ๖๑.๔๘
- รักประชาธิปไตย ร้อยละ ๖๑.๓๔
- ทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๖๐.๐๔

รายละเอียดผลการค้นหาปรากฏตามเอกสารหมายเลข ๖

ฝ่ายเทคโนโลยีการบริหาร ส่วนพัฒนานักบริหาร
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

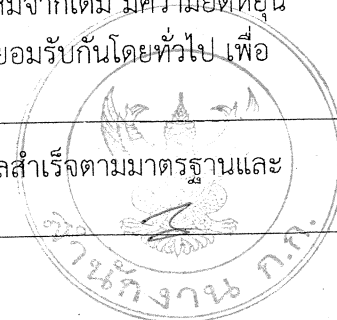


โครงการค้นหาและกำหนดค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานคร

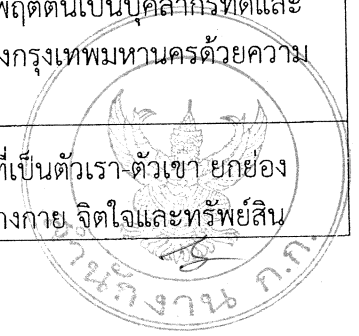
รายการ (menu) องค์ประกอบค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานคร

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้รวบรวมองค์ประกอบค่านิยมร่วมไว้ จำนวน ๒๕ รายการ เพื่อให้ท่านสามารถพิจารณาและตัดสินใจเลือกองค์ประกอบค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานครได้จากรายการ ดังนี้

ลำดับ	องค์ประกอบค่านิยมร่วม	ค่านิยม
ค่านิยมร่วมที่เน้นผลงานและผลประโยชน์ของงาน (Result/Utility Theories)		
๑	การให้บริการที่ดีที่สุด	ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีความตั้งใจพัฒนางานของกรุงเทพมหานครให้เกิดประโยชน์สูงสุด มุ่งมั่นเต็มใจให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนให้สามารถเข้าถึงบริการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ทันกาลและตรงตามความต้องการ รวมทั้งสามารถสร้างความพึงพอใจได้ตามการคาดหวังของผู้ใช้บริการ
๒	เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรที่ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับสายงาน และระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่มีแนวความคิดใหม่ ๆ และการแลกเปลี่ยนของความคิดได้รับการยอมรับเอาใจใส่ รวมทั้งเป็นองค์กรที่ซึ่งบุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยการเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร
๓	มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง แม่นยำและเป็นไปตามมาตรฐานหรือสมรรถนะวิชาชีพ ปรับตัวได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสามารถถ่ายทอดความรู้และความชำนาญให้แก่บุคคลอื่นได้
๔	สนใจ ใฝ่รู้ พัฒนานตนเอง	ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีความตั้งใจ กระตือรือร้น พยายามแสวงหาและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สามารถจำแนก เปรียบเทียบ วิเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้รับนำมาประยุกต์ในการพัฒนางานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อประโยชน์ของผู้ใช้บริการและการดำเนินชีวิตของตน
๕	มีความคิดสร้างสรรค์	ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีความคิดในแง่บวกที่หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม มีความยืดหยุ่น คล่องแคล่วและคิดในรายละเอียด สะท้อนความมีเหตุผลที่เหมาะสมภายใต้มาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป เพื่อมุ่งเน้นการป้องกันแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นและพัฒนางานของกรุงเทพมหานคร
๖	มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีความมุ่งมั่น พากเพียรในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จตามมาตรฐานและคุณภาพที่กำหนดหรือให้เกินจากมาตรฐานที่กำหนดไว้



ลำดับ	องค์ประกอบค่านิยมร่วม	ค่านิยาม
ค่านิยมร่วมที่เน้นผลงานและผลประโยชน์ของงาน (Result/Utility Theories) (ต่อ)		
๗	มุ่งประโยชน์ส่วนรวม	ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดีและปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเพื่อเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่ผู้อื่น รวมทั้งเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อหมู่คณะต่อกรุงเทพมหานครและต่อสังคม
๘	ยึดประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงาน	กรุงเทพมหานครมีผลงานที่คุ้มค่าต่อทรัพยากรที่ใช้ไป เป็นการทำงานที่มีมาตรฐาน ท่วงทันเวลา เกิดผลดีและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง
๙	มุ่งเน้นลูกค้า/ผู้ใช้บริการ	กรุงเทพมหานครมีการสร้างสรรค์ พัฒนางาน การบริหารจัดการและการบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกกรุงเทพมหานคร อันเป็นการสร้างความไว้วางใจและช่วยให้กรุงเทพมหานครสามารถส่งมอบความพึงพอใจให้กับลูกค้า/ผู้ใช้บริการ
ค่านิยมร่วมที่เน้นสัมพันธภาพ (Relationship Theories)		
๑๐	ปรับตัวได้ ทันโลกอย่างสมเหตุสมผล	กรุงเทพมหานครใส่ใจเรียนรู้และมีปฏิสัมพันธ์ต่อความเป็นไปของสังคมโลก ยอมรับกฎกติกาในการอยู่ร่วมกันและการประสานประโยชน์ซึ่งกันและกัน สามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างสอดคล้องกับสิ่งที่กรุงเทพมหานครคาดหวังไว้เป็นอย่างดีภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่
๑๑	มีมนุษยสัมพันธ์	ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนที่อยู่ในระดับเดียวกัน กับผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชาและที่สำคัญกับประชาชน เพื่อทำความเข้าใจ จูงใจและประสานความต้องการของแต่ละฝ่ายให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย
๑๒	จงรักภักดีต่อกรุงเทพมหานคร	ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ประพฤติตนเป็นบุคลากรที่ดีและอุทิศตนต่อกรุงเทพมหานคร รู้สึกเป็นเจ้าของมีความผูกพันและต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกรุงเทพมหานครด้วยความภาคภูมิใจ ทำการปกป้อง รักษาชื่อเสียงและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อกรุงเทพมหานคร
๑๓	เคารพในคุณค่าซึ่งกันและกัน	ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครรับฟัง เอาใจใส่และเรียนรู้ซึ่งกัน ยอมรับในสิ่งที่เป็นตัวเรา-ตัวเขา ยกย่องชื่นชมในความรู้ ความคิด ความสามารถ ให้เกียรติกันโดยไม่ก้าวล้ำหรือคุกคามทั้งทางร่างกาย จิตใจและทรัพย์สิน



ลำดับ	องค์ประกอบค่านิยมร่วม	ค่านิยม
ค่านิยมร่วมที่เน้นกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน (Rule and Regulations, Promise)		
๑๔	มีคุณธรรม	ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ด้วยการดำรงตนตั้งมั่นอยู่ในศีล ในธรรมและความถูกต้องดีงาม ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาโดยยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพแห่งตน ไม่เห็นแก่ผลประโยชน์หรือกระทำการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความเสื่อมเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร
๑๕	ยึดมั่นในธรรมาภิบาล	<p>กรุงเทพมหานครมีการบริหารจัดการและการดำเนินงาน โดยยึดหลัก ๑๐ ประการ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด ๒) ประสิทธิผล (Effectiveness) ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ๓) การตอบสนอง (Responsiveness) ตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชน/ผู้ใช้บริการ ได้อย่างเหมาะสม ๔) ภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) มีการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ต่อสาธารณชนเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้คุณให้โทษ ๕) เปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) การดำเนินการใดที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของสาธารณชนและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นสามารถตรวจสอบได้ทุกกระบวนการ โดยไม่พยายามปกปิดหรือซ่อนเร้น ๖) หลักนิติธรรม (Rule of Law) ใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ๗) ความเสมอภาค (Equity) ให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ ๘) การมีส่วนร่วม/ การพยายามแสวงหาฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ๙) การกระจายอำนาจ (Decentralization) กระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการได้อย่างเหมาะสม ๑๐) คุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethics) กระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ยึดมั่นในค่านิยมหลัก และจรรยาบรรณวิชาชีพของระบบราชการไทย



ลำดับ	องค์ประกอบค่านิยมร่วม	ค่านิยาม
ค่านิยมร่วมที่เน้นกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน (Rule and Regulations, Promise) (ต่อ)		
๑๖	ยึดมั่นในศักดิ์ศรีข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยใช้ทรัพยากรของกรุงเทพมหานครด้วยความรับผิดชอบ ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและประชาชนด้วยความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน
๑๗	รักประชาธิปไตย	ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์และยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และไม่ดำเนินการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียแก่ระบอบการปกครองอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
ค่านิยมร่วมที่เน้นขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงาน (Means Theories)		
๑๘	ให้บริการอย่างเสมอภาค	ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐานไม่เลือกปฏิบัติ โดยการดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องและเป็นไปตามมาตรฐานและขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนด รวมทั้งให้บริการแก่ผู้รับบริการทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันตามวิธีการและตามลำดับก่อน-หลัง
๑๙	มีจิตสาธารณะ	ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีความรับผิดชอบต่อตนเองโดยไม่กระทำการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ รู้รัก รู้จักเสียสละ ร่วมแรง ร่วมใจ ช่วยแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม
๒๐	มีความทันสมัยเพื่อการทำงาน	กรุงเทพมหานครนำความรู้ทางวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการดำเนินงานทุกมิติ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นที่พอใจและยอมรับของคนในสังคม
๒๑	ทำงานเป็นทีม	ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น และมีความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม
๒๒	ขยัน ตั้งใจ ทำงานเชิงรุก	ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมุ่งมั่นตั้งใจ ขยันขันแข็งศึกษาค้นคว้าปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานและความต้องการของประชาชน จากนั้นจึงวางแผนล่วงหน้าด้วยวิจญาณอย่างรอบคอบในการป้องกันปัญหานั้นๆ และสามารถสนองต่อต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี



ลำดับ	องค์ประกอบค่านิยมร่วม	คำนิยาม
ค่านิยมร่วมที่เน้นขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงาน (Means Theories) (ต่อ)		
๒๓	พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อคุณภาพงานที่ดีของกรุงเทพมหานคร	ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครเข้าใจในเป้าหมายหรือผลลัพธ์ของงาน ตระหนักถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ และศึกษาคิดค้นวิธีการพัฒนางานหรือยินดีปฏิบัติตามเมื่อเห็นว่าผู้ใช้บริการจะได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น
๒๔	มีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมกับอัตภาพ	ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตและมีฐานะทางการเงินที่สอดคล้องพอเหมาะพอควรกับสถานภาพและลักษณะการดำรงชีวิตของตนที่ไม่เป็นภาระต่อตนเองและผู้อื่น
๒๕	มีส่วนร่วมในกิจกรรมของกรุงเทพมหานครตั้งแต่ต้นจนจบ	ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมมือกระทำการหรือปฏิบัติตามสิ่งที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกิจกรรมของกรุงเทพมหานครโดยตลอด

ฝ่ายเทคโนโลยีการบริหาร ส่วนพัฒนาการบริหาร
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร



บัญชีเทียบคุณวุฒิการศึกษา

เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่.....
เรื่อง.....ข้อ.....

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ/สถาบันการศึกษา	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ
๑.	ว่าที่ ร.ต.นพดล รูปหอม ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล สำนักงานเขตดินแดง	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	ให้เป็นสาขาวิชาวิทยาการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ทางการจัดการสิ่งแวดล้อม ทางสิ่งแวดล้อม ตามที่ ก.พ. รับรองและกำหนดไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม
๒.	นางสาวสุกานดา สุธรรมกิตติวุฒิ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ ศูนย์บริการสาธารณสุข สาขาบางนา ศูนย์บริการสาธารณสุข ๘ สำนักงานมัย	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาโภชนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	ให้เป็นสาขาเกษตรศาสตร์ ทางการอาหาร ทางโภชนวิทยา ทางโภชนศาสตร์ ตามที่ ก.พ. รับรองและกำหนดไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม
๓.	นายกิตติพรธณ แสงอุไร ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ฝ่ายแผนงาน กองพัฒนาระบบงาน คอมพิวเตอร์ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร	ให้เป็นสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ทางวิศวกรรมไฟฟ้า ตามที่ ก.พ. รับรองและกำหนดไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็น ทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย
๔.	นางอรทัย ชุมสุข ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน กองทะเบียนประวัติข้าราชการ สำนักงาน ก.ก.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยการอาชีพอินทร์บุรี	ให้เป็นสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตามที่ ก.พ. รับรองและ กำหนดไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม
๕.	นางสาวอมรรรัตน์ ชีวังกูร ตำแหน่งนักวิชาการโสตทัศนศึกษาชำนาญการ กลุ่มงานวิจัยพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี กองเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สำนักการศึกษา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	ให้เป็นสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ทางเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา ตามที่ ก.พ. รับรองและกำหนดไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็น ทางเทคโนโลยีการศึกษา อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ/สถาบันการศึกษา	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ
๖.	นางสาววีรสุดา เผ่าภูธร ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ กลุ่มงานสุขาภิบาลตลาดและสถานที่สะสม- อาหาร กองสุขาภิบาลอาหาร สำนักอนามัย	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล	ให้เป็นสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ ทางการบริหารสาธารณสุข ตามที่ ก.พ. รับรอง และกำหนดไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม
๗.	นางสาวสุภาวดี ศรีนวล ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ กลุ่มงานสุขาภิบาลสถานที่จำหน่ายอาหาร กองสุขาภิบาลอาหาร สำนักอนามัย	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล	ให้เป็นสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ ทางบริหารสาธารณสุข ตามที่ ก.พ. รับรอง และกำหนดไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม
๘.	นางสาววนิดา บรรจงเจริญเลิศ ตำแหน่งเภสัชกรชำนาญการ (ด้านเภสัชกรรมคลินิก) กลุ่มงานบริการสุขภาพ ศูนย์บริการสาธารณสุข ๕๓ ทุ่งสองห้อง สำนักอนามัย	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล	ให้เป็นสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ ทางการบริหารสาธารณสุข ตามที่ ก.พ. รับรอง และกำหนดไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม
๙.	นายผดุงศักดิ์ แจ็งดี ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ) กลุ่มงานสุขาภิบาลการจำหน่ายสินค้าในที่ หรือทางสาธารณะ กองสุขาภิบาลอาหาร สำนักอนามัย	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	ให้เป็นสาขาวิชาวิทยาการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ทางการจัดการสิ่งแวดล้อม ทางสิ่งแวดล้อม ตามที่ ก.พ. รับรองและกำหนดไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ/สถาบันการศึกษา	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ
๑๐.	นางปิติพูน วิมลกิตติพิงศ์ ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ) กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านอาหาร กองสุขาภิบาลอาหาร สำนักอนามัย	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	ให้เป็นสาขาวิชาวิทยาการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ทางการจัดการสิ่งแวดล้อม ทางสิ่งแวดล้อม ตามที่ ก.พ. รับรองและกำหนดไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม
๑๑.	นางสาวพรสุดา ผาณุการณ์ ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ) กลุ่มงานสุขาภิบาลสถานที่จำหน่ายอาหาร กองสุขาภิบาลอาหาร สำนักอนามัย	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ให้เป็นสาขาวิชาวิทยาการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ทางวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม ทางสิ่งแวดล้อม ตามที่ ก.พ. รับรองและกำหนดไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม
๑๒.	นางนภาพรพรณ นาคสวัสดิ์ ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ) กลุ่มงานสุขาภิบาลโรงงานและกิจการที่เป็น อันตรายต่อสุขภาพ กองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม สำนักอนามัย	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ให้เป็นสาขาวิชาวิทยาการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ทางการจัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม ทางสิ่งแวดล้อม ตามที่ ก.พ. รับรองและกำหนดไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม
๑๓.	นางดาราวรรณ บัววัฒนา ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ) กลุ่มงานสุขาภิบาลโรงงานและกิจการที่เป็น อันตรายต่อสุขภาพ กองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม สำนักอนามัย	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ให้เป็นสาขาวิชาวิทยาการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ทางวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม ทางสิ่งแวดล้อม ตามที่ ก.พ. รับรองและกำหนดไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม

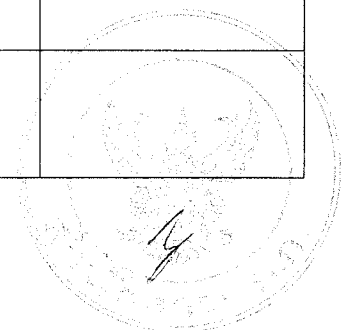


ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ/สถาบันการศึกษา	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ
๑๔.	นางสาวสรินทร์พร เล็กประเสริฐ ตำแหน่งนักวิเคราะห์ผังเมืองปฏิบัติการ กลุ่มงานวิจัย ๒ กองนโยบายและแผนงาน สำนักผังเมือง	วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการสื่อสารองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	ให้เป็นสาขานิเทศศาสตร์ ทางการจัดการการสื่อสารองค์กร ตามที่ ก.พ. รับรองและกำหนดไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม
๑๕.	นางสาวจุฑามาศ จิตรักมัน ตำแหน่งพนักงานเทคนิคชำนาญงาน ฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตจอมทอง	อนุปริญญาสังคมศาสตร์ (การพัฒนาชุมชน) วิทยาลัยชุมชนกรุงเทพมหานคร	ให้เป็นทางการพัฒนาชุมชน ตามที่ ก.พ. รับรองและกำหนด ไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม



สรุปจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครขอเลื่อนวิทยฐานะ (แยกตามกลุ่มสาระ)

ที่	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะ เป็นผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๔	๑	๒	๑	
๒	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะ เป็นรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๔	๒	๒	-	
๓	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะ เป็นรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๑๖	-	๑๓	๓	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาสฯ
๔	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	๒๐	๒	๑๘	๔	
๕	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระศิลปะ (กลุ่มดนตรีและนาฏศิลป์)	๑๒	๕	๕	๒	
๖	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระศิลปะ (กลุ่มดนตรีและนาฏศิลป์)	๘	-	๘	-	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาสฯ
๗	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	๗	-	๗	-	
๘	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	๘	-	๗	๑	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาสฯ
๙	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์	๑๘	-	๑๘	-	
๑๐	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา พลศึกษาและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด)	๑๕	-	๑๓	๒	
๑๑	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา พลศึกษาและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด)	๑	-	๑	-	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาสฯ
๑๒	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ สาขาบรรณารักษศาสตร์	๑	๑	-	-	
๑๓	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย	๒๗	๒	๒๔	๑	



ที่	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑๔	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์	๑๑	๑	๑๐	-	
๑๕	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์	๑๕	-	๑๕	-	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาสฯ
๑๖	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๘	๔	๑๐	๔	
๑๗	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	-	-	๑	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาสฯ

