

## รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘

เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘

ณ ห้องนพรัตน์ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

## ผู้มาประชุม

- นางผุสดี ตามไท รองประธาน ก.ก.  
(รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร  
ได้รับมอบหมายจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครปฏิบัติหน้าที่ประธาน ก.ก.)
- นายจรินทร์ จักกะพาก กรรมการ ก.ก.  
(รองปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงมหาดไทย)
- นายภาณุ สังขวร กรรมการ ก.ก.  
(ที่ปรึกษาระบบราชการ  
ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ ก.พ.)
- นางรัตนา ศรีเหรัญ กรรมการ ก.ก.  
(เลขาธิการ ก.ค.ศ.)
- นายขจร จิตสุขุมมงคล กรรมการ ก.ก.  
(ผู้ช่วยเลขาธิการ กกอ.  
ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ กกอ.)
- นายสัญญา ชีนิมิตร กรรมการ ก.ก.  
(ปลัดกรุงเทพมหานคร)
- นายอรรถพร สุวัจน์เดชา กรรมการ ก.ก.  
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
- นายเมธีรัชช ปะเสระกัง กรรมการ ก.ก.  
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
- นางจิราพร ปทุมเทวาภิบาล กรรมการ ก.ก.  
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
- นางสุณี พนาสกุลการ กรรมการ ก.ก.  
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา)
- นายชนิด เกาะกลาง กรรมการ ก.ก.  
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร)
- ร.ต.ต.เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ กรรมการ ก.ก.  
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
- นายสีมา สีมานันท์ กรรมการ ก.ก.  
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

/ ๑๔. นายสำราญ ...

- |   |                              |
|---|------------------------------|
| ๑๔. นายสำราญ ถาวรายุศม์<br>(ผู้ทรงคุณวุฒิ)        | กรรมการ ก.ก.                 |
| ๑๕. นายสมยศ มีเทศน์<br>(ผู้ทรงคุณวุฒิ)            | กรรมการ ก.ก.                 |
| ๑๖. นางนินนาท ชลิตานนท์<br>(ผู้ทรงคุณวุฒิ)        | กรรมการ ก.ก.                 |
| ๑๗. นายเกรียงพล พัฒนรัฐ<br>(หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.) | กรรมการและ<br>เลขาธิการ ก.ก. |

**ผู้ไม่มาประชุม**

- |   |           |
|---|-----------|
| ๑. ม.ร.ว.สุขุมพันธุ์ บริพัตร<br>(ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร)                             | ตติราชการ |
| ๒. นายพงษ์อาจ ตรีกิจวัฒนากุล<br>(รองเลขาธิการ ก.พ.ร.<br>รักษาราชการแทนเลขาธิการ ก.พ.ร.) | ตติราชการ |
| ๓. นายพีระพงษ์ สายเชื้อ<br>(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)                          | ตติราชการ |

**ผู้เข้าร่วมประชุม**

- |                              |  |
|------------------------------|--|
| ๑. นายสมภาคย์ สุขอนันต์      | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.              |
| ๒. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร       | ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง                 |
| ๓. นายพลเฉลิม ศรีมณี         | ผู้อำนวยการกองพิทักษ์ระบบคุณธรรม         |
| ๔. นางสาวจรรยา ไชยสิทธิ์     | ผู้อำนวยการกองระบบงาน                    |
| ๕. นายธรรมรัตน์ มุกมีค่า     | ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม |
| ๖. นางเบญจมาศ วงษ์ระวีวัฒน์  | ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป               |
| ๗. นายธนูชัย หุ่นนิวัฒน์     | ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี          |
| ๘. นางมรกต สนิทชากร          | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่             |
| ๙. นางฉันทนา ไยมงคล          | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ            |
| ๑๐. นางศุภยา ต้นประคองสุข    | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ          |
| ๑๑. นางสาวจิตรา เปรมสิทธิ์   | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                 |
| ๑๒. นายพีรพงษ์ คุสินธุ์      | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                 |
| ๑๓. นายพิศณุ อินทร์ชัย       | นิติกรชำนาญการ                           |
| ๑๔. นางสาวปัทนีพร สุธีระ     | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ               |
| ๑๕. นางสาวบงกช ทองแห้ง       | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ             |
| ๑๖. นางสาวภัสราภรณ์ เจริญสุข | นิติกรปฏิบัติการ                         |
| ๑๗. นางสาววรรรณ เกียรติโพธา  | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ               |

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ขอต้อนรับนางรัตนา ศรีเหรียญ ซึ่งได้รับการโปรดเกล้าแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการ ก.ค.ศ. ทำหน้าที่กรรมการ ก.ก. ในวันที่

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๕๘

ฝ่ายเลขานุการได้เสนอรายงานการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๕๘ ต่อที่ประชุมเพื่อพิจารณารับรอง ซึ่งไม่มีกรรมการท่านใดขอแก้ไข จึงให้รับรองรายงานการประชุมดังกล่าว

มติที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๕๘

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ การปรับปรุงและเพิ่มเติมการกำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔

กรุงเทพมหานครเสนอขอปรับปรุงและเพิ่มเติมการกำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๔๒ (๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการ ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้

มาตรา ๖๓ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในหรือต่างกระทรวงหรือกรมแล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

/ มาตรา ๔๑ (๓) ...

มาตรา ๔๑ (๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้

มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมีได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม

ในการนำกฎหมายตามวรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม ให้อำนาจหน้าที่ของคณะรัฐมนตรี ก.พ. ก.ค.ศ. และ ก.พ.อ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. สำหรับผู้ใช้ อำนาจหน้าที่อื่นให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด โดยคำนึงถึงตำแหน่งผู้ใช้อำนาจหรือ การปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายนั้นด้วย

มาตรา ๘๐ ในระหว่างที่ยังมิได้ตราพระราชกฤษฎีกา หรือออกข้อบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือข้อกำหนดอื่นใดเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำพระราชกฤษฎีกา ข้อบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือข้อกำหนดอื่นใดซึ่ง ใช้บังคับกับกรุงเทพมหานครหรือข้าราชการกรุงเทพมหานคร อยู่เดิมมาใช้บังคับโดย อนุโลม เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ไม่อาจนำพระราชกฤษฎีกา ข้อบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือข้อกำหนดอื่นใดที่กำหนดไว้แล้วมาใช้บังคับได้ตามวรรคหนึ่ง การจะดำเนินการเป็น ประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด

มาตรา ๘๕ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือเคยดำเนินการได้ตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ และมีได้บัญญัติไว้ ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมีกรณีที่ไม่อาจดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ การดำเนินการต่อไปในเรื่องนั้นจะสมควรดำเนินการประการใด ให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด

๓. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ อนุมัติ การกำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตาม บทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร

/ กรุงเทพมหานคร ...

กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ในส่วนของการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส  
กำหนดให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่  
นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ เป็นแนวทางประกอบในการ  
พิจารณาโดยอนุโลม

๔. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน  
๒๕๔๐ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและขั้นตอนการพิจารณาความเหมาะสมและ  
การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่  
ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา (เทียบเท่าตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ  
และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส)

๕. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๒๒ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๓  
กำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ประเภทบริหาร และประเภทอำนวยการ ระดับสูง โดยถือเกณฑ์ตามมาตรา ๕๙  
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยคำนึงถึงความรู้  
ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการรับราชการซึ่งจะต้องมีผลงานเป็นที่  
ประจักษ์ในความสามารถมาแล้วเป็นหลัก และให้พิจารณาถึงคุณลักษณะอื่นๆ เช่น  
ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและส่วนราชการนั้น  
ประกอบกับหลักการตามมาตรา ๔๒ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ  
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ทั้งนี้ ในการพิจารณาคัดเลือกควรกำหนดน้ำหนักของ  
คะแนนแต่ละองค์ประกอบ พร้อมองค์ประกอบย่อยที่ชัดเจน ซึ่งอาจเป็นคะแนนหรือ  
เป็นระดับ หรืออื่นๆ ก็ได้ และจัดให้มีการประกาศเกณฑ์การประเมินบุคคลให้ทราบ  
เป็นการล่วงหน้าด้วย

๖. ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ได้มีคำวินิจฉัยเกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้ง  
ข้าราชการกรุงเทพมหานครไว้ พอสรุปได้ดังนี้

๖.๑ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ ไม่อาจกำหนดหลักเกณฑ์และ  
วิธีการในการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ไม่สอดคล้องกับมติ ก.ก.  
ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ หรือที่เป็นการขัดหรือแย้งกับ  
กฎหมายหรือระเบียบสำหรับกรนั้นได้ ในกรณีนี้คือ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่  
นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการตาม  
หนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้มีได้กำหนดเรื่องการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกไว้  
และการนำบัญชีดังกล่าวไปใช้แต่งตั้งตำแหน่งที่ว่างเพิ่มขึ้นภายหลังแต่อย่างใด  
ดังนั้น การนำบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกไปใช้ในการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ  
กรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ  
ในตำแหน่งต่างๆ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่างเพิ่มขึ้นในภายหลังนอกเหนือจากตำแหน่งว่าง

/ ที่ได้ประกาศ ...

ที่ได้ประกาศรับสมัครคัดเลือกไว้โดยชัดแจ้งแล้ว กรณีนี้จึงไม่อาจถือได้ว่าเป็นการดำเนินการคัดเลือกและประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนตามที่หนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับดังกล่าวกำหนดไว้ และยังเป็นดำเนินการโดยไม่มีกฎหมายรองรับ อันเป็นการกระทำโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายและไม่มีอำนาจกระทำ ดังนั้น คำสั่งแต่งตั้งข้าราชการจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

๖.๒ การนำบัญชีการคัดเลือกมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างเพิ่มขึ้นในภายหลัง ย่อมทำให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้มีคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งอยู่แต่ต้น แต่ไม่ได้สมัครเข้ารับการคัดเลือกในครั้งก่อน และข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนในภายหลังจากเวลาที่มีการประกาศตำแหน่งว่างและรับสมัครคัดเลือกในครั้งแรก ต้องเสียสิทธิในการสมัครเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งที่ว่างเพิ่มขึ้นในภายหลังนั้นได้ และทำให้ข้าราชการที่มีรายชื่อในบัญชีการคัดเลือกในครั้งก่อนได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างเพิ่มขึ้นในภายหลังโดยไม่ต้องเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกกับผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนทั้งสองกลุ่มดังกล่าวข้างต้น รวมทั้งผู้ที่เข้ารับการคัดเลือกในครั้งแรกแต่ไม่ได้รับการเสนอชื่อขึ้นบัญชีอีก การกระทำดังกล่าวถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมและขัดต่อหลักความเสมอภาคในโอกาส ในการจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครตามระบบคุณธรรม ตามนัยมาตรา ๔๐ และมาตรา ๔๑ (๒) (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

๖.๓ ในแบบการประเมินบุคคลของคณะกรรมการคัดเลือกฯ กำหนดรายการประเมินไว้ ๔ รายการ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการรับราชการ โดยไม่มีการกำหนดรายละเอียดย่อยในการให้คะแนนที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม รวมทั้งไม่ได้กำหนดรายการประเมินหรือเกณฑ์วัดในส่วนของคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ อย่างไรก็ตาม กรุงเทพมหานครได้ชี้แจงให้ทราบแล้วว่า กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการตามแนวทางของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าว ในส่วนที่เป็นสาระสำคัญครบถ้วนแล้ว

๖.๔ กรุงเทพมหานครควรดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการคัดเลือกที่ ก.ก. และ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญกำหนด กล่าวคือ ให้ประกาศตำแหน่งที่ว่างให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้มีโอกาสสมัครเข้ารับการคัดเลือกและประเมินบุคคลโดยทั่วกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม แล้วให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ ตามที่ ก.ก. กำหนด ดำเนินการคัดเลือกและประเมินบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒

/ ลงวันที่ ...

ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ โดยต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กร และลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นสำคัญ ซึ่งที่ผ่านมากรุงเทพมหานครได้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ เป็นแนวทางการประกอบการพิจารณาโดยอนุโลม ในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่ามาเป็นระยะเวลาานาน และไม่เคยมีเหตุร้องเรียนประการใด

๗. คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า ได้ดำเนินการยกร่าง กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า พ.ศ. .... เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยอยู่ระหว่างการนำเสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอ อ.ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง และ ก.ก. เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

๘. รองปลัดกรุงเทพมหานคร (นายเกษงกา กลันทานนท์) ได้ให้ความเห็นในการปรับปรุงและเพิ่มเติมการกำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ ดังกล่าว ความว่า

๘.๑ “เรื่องนี้ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าการจะใช้แนวทางการประเมินตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าว ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ ก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมาหลายปีแล้วได้ และความล่าช้าจะหมักหมมไปเรื่อยๆ ทั้งนี้มีประเด็นข้อกฎหมายสำคัญประการเดียว คือ มาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ บัญญัติให้การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ก.”

๘.๒ “ขณะนี้ทราบว่าสำนักงาน ก.พ. ได้ยกร่างกฎ ก.พ. เพื่อใช้แทนหนังสือเวียนที่สำนักงาน ก.ก. อ้างถึงแล้ว เนื่องจากไม่เหมาะสมที่จะใช้ในการประเมินบุคคลจำนวนมาก หากจะดำเนินการตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ ก็จะต้องนำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณา แต่มีข้อสังเกตว่า การสัมภาษณ์ข้าราชการประมาณ ๒,๗๐๐ คน ซึ่งสมัครคนละ ๑ - ๓ ตำแหน่ง จะต้องใช้เวลายาวนานมาก ไม่เหมาะสมที่จะใช้วิธีนี้ ปัญหาก็คือการดำเนินการตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ จะต้องมีข้อมูลให้คณะกรรมการประเมินพิจารณา ข้อมูลนั้นจะมาจากคณะกรรมการประเมินได้อย่างไร จะต้องพิจารณาอย่างเป็นระบบและกำหนดให้ชัดเจนสอดคล้องกับหัวข้อที่จะประเมินเพื่อชี้แจงต่อ ก.ก.”

/ ความเห็นของ ...

**ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.**

สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วมีความเห็นว่า กรุงเทพมหานครมีความจำเป็นจะต้องมีหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่ใช้ในการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญดำรงตำแหน่งที่ว่างในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เนื่องจากมีตำแหน่งที่ว่างอยู่เป็นจำนวนมาก โดยขอปรับปรุงและเพิ่มเติมแนวทางตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ ที่นำมาใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาโดยอนุโลม ให้สอดคล้องกับหลักการตามมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นการเตรียมสำรองไว้ เพื่อให้ดำเนินการแต่งตั้งได้ ไม่หยุดชะงัก ดังนั้น ในช่วงที่ร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า พ.ศ. .... อยู่ระหว่างการดำเนินการ และยังไม่ได้รับอนุมัติจาก ก.ก. จึงเห็นควรดำเนินการดังนี้

๑. ขออนุมัติปรับปรุงและเพิ่มเติมการกำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส โดยเพิ่มเติมข้อความว่า “และให้กำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลโดยคำนึงถึงหลักการตามมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ทั้งนี้ ในการพิจารณาคัดเลือก กรุงเทพมหานครควรกำหนดน้ำหนักของคะแนนแต่ละองค์ประกอบพร้อมองค์ประกอบย่อยที่ชัดเจน ซึ่งอาจเป็นคะแนน หรือเป็นระดับ หรืออื่นๆ ก็ได้”

๒. ให้ความเห็นชอบแนวทางการกำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เพื่อให้กรุงเทพมหานครนำไปดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

**อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน** ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๘ ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ และให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

๑. การปรับปรุงและเพิ่มเติมการกำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

/ และตำแหน่ง / ...



และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส โดยเพิ่มเติมข้อความว่า “และให้กำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลโดยคำนึงถึงหลักการตามมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ทั้งนี้ ในการพิจารณาคัดเลือก กรุงเทพมหานครควรกำหนดน้ำหนักของคะแนนแต่ละองค์ประกอบพร้อมองค์ประกอบย่อยที่ชัดเจน ซึ่งอาจเป็นคะแนนหรือเป็นระดับ หรืออื่นๆ ก็ได้”

๒. การกำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

### ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

การขอปรับปรุงเกณฑ์และเพิ่มเติมการกำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เป็นการเสนอปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ เพื่อใช้แก้ไขปัญหาเร่งด่วนการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และเป็นการปรับปรุงเพิ่มเติมเกณฑ์เพื่อให้มีความสอดคล้องกับมาตรา ๔๑(๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ และเป็นไปตามข้อเสนอแนะตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร โดย ก.ก. ได้มีข้อสังเกต ดังนี้

๑. การกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบของเกณฑ์การประเมินฯ เท่ากันทุกสายงาน จะเป็นปัญหาต่อการพิจารณาแต่งตั้งในแต่ละสายงานหรือไม่ เนื่องจากข้าราชการกรุงเทพมหานครมีหลากหลายสายงาน

๒. การปรับปรุงและเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ฯ จะต้องมีการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครหรือผู้ที่ขอรับการประเมินด้วย

๓. การปรับปรุงหลักเกณฑ์ครั้งนี้เป็นมาตรการชั่วคราวเพื่อแก้ปัญหาการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ที่ว่างอยู่เป็นเวลานาน ซึ่งต่อไปจะต้องออกเป็นกฎ ก.ก.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่าฯ พ.ศ. .... ซึ่งจะต้องคำนึงถึงรายละเอียดที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

/ มติที่ประชุม ...

**มติที่ประชุม**

๑. อนุมัติการปรับปรุงและเพิ่มเติมการกำหนดแนวทางการบรรจุ และแต่งตั้ง ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส โดยเพิ่มเติมข้อความว่า “และให้กำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลโดยคำนึงถึงหลักการตามมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ทั้งนี้ ในการพิจารณาคัดเลือก กรุงเทพมหานครควรกำหนดน้ำหนักของคะแนนแต่ละองค์ประกอบพร้อมมองค์ประกอบย่อยที่ชัดเจน ซึ่งอาจเป็นคะแนนหรือเป็นระดับ หรืออื่นๆ ก็ได้”

๒. เห็นชอบแนวทางการกำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

๓. ให้กรุงเทพมหานครนำหลักการตามมติที่ประชุมไปดำเนินการเรื่องนี้ต่อไปได้โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

ស៊ី

- ១១ - រឿង - ១៧ -

ស៊ី

**เรื่องที่ ๓.๓ การคัดเลือกกรรมการผู้แทนกรุงเทพมหานคร เป็นผู้แทนสำรองใน  
คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)**

สำนักงาน ก.ก. ขอให้คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและ  
บุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) คัดเลือกกรรมการผู้แทนกรุงเทพมหานคร เป็น  
ผู้แทนสำรองในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

**สาระสำคัญของเรื่อง**

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒  
บัญญัติว่า

“มาตรา ๓๐ เพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของ  
พนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์  
แก่ประชาชนในท้องถิ่นและประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวมและสามารถรองรับ  
การกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นได้ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน  
บุคคลส่วนท้องถิ่นเรียกโดยย่อว่า “ก.ถ.” ประกอบด้วย

(๑) บุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือก ตามมาตรา ๓๑ เป็นประธาน

(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนหกคน ได้แก่ เลขาธิการ

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและ  
สังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ ปลัดกระทรวงการคลัง  
ปลัดกระทรวงมหาดไทย และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนห้าคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจาก  
ผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงาน  
บุคคล ด้านระบอบราชการ ด้านบริหารและการจัดการหรือด้านกฎหมาย ซึ่งมี  
ผลงานทางวิชาการ หรือมีความรู้เป็นที่ยอมรับ

(๔) ผู้แทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
จำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล จำนวนหนึ่งคน  
ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการ  
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา  
จำนวนหนึ่งคน และในกรณีที่มีกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ให้มี  
ผู้แทนคณะกรรมการพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นซึ่งองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นอื่นนั้นคัดเลือกกันเอง จำนวนหนึ่งคน

/ การคัดเลือก ...

การคัดเลือกกรรมการตาม (๔) ให้คัดเลือกจากกรรมการซึ่งเป็นผู้แทน  
องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นของคณะกรรมการนั้น

..... ฯลฯ.....

“มาตรา ๓๓ ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล  
ส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรม  
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจาก  
ตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมตลอดถึงการกำหนดโครงสร้างอัตรา  
เงินเดือนและประโยชน์ ตอบแทนอื่นให้มีสัดส่วน ที่เหมาะสมแก่รายได้และ  
การพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้  
การกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางจะต้องไม่มีลักษณะเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์  
การบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะเจาะจงที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถ  
บริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นได้

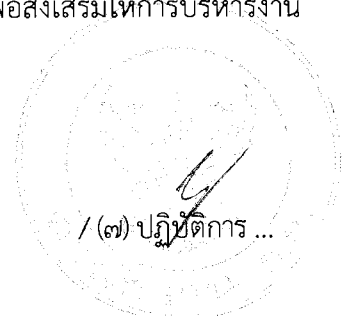
(๒) กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อ  
รองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกตามมาตรา ๑๖  
วรรคสาม มาตรา ๒๔ วรรคสาม และมาตรา ๒๖ วรรคสาม

(๔) ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงาน  
บุคคลส่วนท้องถิ่น

(๕) ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงาน  
บุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ประสานงานกับคณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ  
ประเภทต่างๆ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และ  
คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงาน  
บุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ



/ (๗) ปฏิบัติการ ...

(๗) ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น  
การกำหนดมาตรฐานกลางตามวรรคหนึ่ง (๑) ให้ใช้เป็นแนวทางใน  
การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๒๙ ด้วย”

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร  
กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ บัญญัติว่า มาตรา ๗ กำหนดให้มีคณะกรรมการ  
ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

(๑) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน ๕ คน ได้แก่ ปลัดกระทรวง  
มหาดไทย เลขาธิการ ก.พ. เลขาธิการ ก.พ.ร. เลขาธิการ ก.ค.ศ. และเลขาธิการ  
คณะกรรมการการอุดมศึกษา

(๓) กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนกรุงเทพมหานคร จำนวน ๔ คน ได้แก่  
รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย  
ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร ซึ่งคัดเลือกกันเอง จำนวน  
๑ คน และหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

(๔) กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดย  
ข้าราชการกรุงเทพมหานครแต่ละประเภทคัดเลือกกันเอง จำนวน ๕ คน ได้แก่

(ก) ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๒ คน

(ข) ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
กรุงเทพมหานคร จำนวน ๒ คน

(ค) ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา  
จำนวน ๑ คน

(๕) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งกรรมการตาม (๑) (๒) (๓) และ (๔)  
ประชุมร่วมกันคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีผลงานเป็นที่  
ประจักษ์ในด้านการบริหารงานส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ด้านระบอบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านกฎหมาย ด้านการศึกษา  
หรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์แก่การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร  
จำนวน ๕ คน ..... ฯลฯ.....

### ข้อเท็จจริง

๑. ในการประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๗  
มีมติเห็นชอบให้ปลัดกรุงเทพมหานคร (นายสัญญา ชินนิมิตร) เป็นผู้แทน ก.ก. ใน  
คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

/ ๒. กรุงเทพมหานคร

๒. กรุงเทพมหานครได้มีหนังสือ ที่ กท ๐๓๐๑/๖๘๗ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ขอให้สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นพิจารณาทบทวน กรณี ปลัดกรุงเทพมหานคร (นายสัญญา ชีนิมิตร) ซึ่งได้รับการคัดเลือกเป็นผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) หากมีกรณีปลัดกรุงเทพมหานครไม่สามารถเข้าร่วมประชุม ก.ถ. ได้ แต่ได้มอบหมายเป็นหนังสือหรือมีหลักฐานการมอบหมายหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เข้าร่วมประชุมแทน ถือได้ว่าหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติหน้าที่ ในฐานะกรรมการแทนผู้ดำรงตำแหน่งปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถนับเป็น องค์ประชุม ตลอดจนมีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมในอัตราเดียวกับกรรมการ หรือไม่

๓. คณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงมหาดไทย คณะที่ ๑ ได้พิจารณาในการประชุม เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๘ แล้วมีมติว่า การที่ ก.ก. ได้แต่งตั้งให้ปลัดกรุงเทพมหานคร (นายสัญญา ชีนิมิตร) กรรมการผู้แทนกรุงเทพมหานครใน ก.ก. ให้เป็นผู้แทน ก.ก. ใน ก.ถ. เพียงคนเดียว ดังนั้น การที่ ปลัดกรุงเทพมหานคร (นายสัญญา ชีนิมิตร) จะมอบหมายให้บุคคลอื่นเข้าร่วมประชุมแทนตนจึงไม่สามารถกระทำได้ เว้นแต่ ก.ก. จะแต่งตั้งให้กรรมการผู้แทน กรุงเทพมหานครท่านอื่นเป็นผู้แทนสำรอง บุคคลนั้นจึงจะเข้าร่วมประชุมในฐานะผู้แทน ของ ก.ก. ใน ก.ถ. ได้

#### ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

เพื่อให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายจากปลัดกรุงเทพมหานคร (นายสัญญา ชีนิมิตร) เข้าร่วมประชุมแทน ในฐานะผู้แทนของ ก.ก. ใน ก.ถ. ได้ จึงเห็นควรดำเนินการคัดเลือกผู้แทน ก.ก. จำนวน ๑ คน เพื่อเป็นผู้แทนสำรอง โดยพิจารณาคัดเลือกจาก คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็น กรรมการผู้แทนกรุงเทพมหานครตามมาตรา ๗ (๑) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔

#### มติที่ประชุม

แต่งตั้งให้หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการ กรุงเทพมหานคร (ก.ก.) สำรอง ในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)



ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเพื่อทราบ

เรื่อง 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 ๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๘ มีมติในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๒. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘ และครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๘ มีมติ ดังนี้

๒.๑ เรื่อง การพิจารณาเยียวยาแก้ไขความคับข้องใจให้แก่ข้าราชการ กรุงเทพมหานคร ๒ ราย ที่ประชุม อ.ก.ก.มีมติเห็นชอบให้พิจารณาเยียวยาแก้ไข ความคับข้องใจให้แก่ข้าราชการ รายงานภุชฌิตา มั่งคั่ง และนางชลนิภา สุวรรณล้ำเลิศ ตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร โดยให้แก่ไขว้นที่มีผลในการประเมินเป็นวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๔ และมอบให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณา ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๒.๒ รับทราบรายงานผลการพิจารณาการเทียบคุณวุฒิการศึกษา จำนวน ๙ ราย เป็นการพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามัญ จำนวน ๖ ราย และการพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัครสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๓ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)





๓. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๘  
เมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๕๘ มีมติ ดังนี้

- รับทราบการประเมินผลงานเพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานคร  
เลื่อนวิทยฐานะ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๔. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด  
ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ และครั้งที่ ๒/๒๕๕๘  
เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๘ มีมติ ดังนี้

๔.๑ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม  
ตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรของหน่วยงานกรุงเทพมหานครทุกระดับให้ยึดมั่นใน  
หลักคุณธรรม จริยธรรม (๑ แผนงาน)

๑. โครงการจัดทำหลักสูตรพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของ  
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครได้ร่วมกับศูนย์สาธารณประโยชน์และประชาสังคม  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จัดทำหลักสูตรพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของ  
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑ หลักสูตร ๆ ละ ๓ วัน ภายใต้โครงการส่งเสริม  
ความซื่อสัตย์สุจริตสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร (หลักสูตร “โตแล้วอย่าโกง โตแล้ว  
ไม่โกง”) เน้นการปลูกฝังและปลูกจิตสำนึก โดยยึดหลักคุณธรรม ๕ ประการ ได้แก่  
ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ รักความเป็นธรรม พอเพียง และทำเพื่อส่วนรวมหลักสูตรดังกล่าว  
ประกอบด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจ  
เกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาการทุจริต และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้ง  
ให้ตระหนักถึงการเป็นข้าราชการที่ดีและมีทัศนคติที่ถูกต้อง ไม่เห็นแก่  
ประโยชน์ส่วนตน โดยในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ กำหนดเป้าหมายคือ กลุ่ม  
ข้าราชการบรรจุใหม่ ซึ่งสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการ  
จัดอบรมไปแล้วจำนวน ๓ รุ่น ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

อ.ก.ก. มีมติเห็นชอบ มอบสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร  
นำข้อสังเกต ของ อ.ก.ก. ไปประกอบการพิจารณาดำเนินการขยายกลุ่มเป้าหมายที่จะ  
ดำเนินการให้ต่อเนื่องและทั่วถึงทุกระดับ เช่น นักบริหารกรุงเทพมหานครในระดับต้น  
กลาง สูง ฯลฯ และมอบสำนักงาน ก.ก. พิจารณาดำเนินการประชาสัมพันธ์การ  
ดำเนินโครงการให้บุคคลภายนอกได้รับทราบ

**ผลการดำเนินการตามมติที่ประชุม** สำนักงาน ก.ก. ได้ประสานแจ้ง  
แจ้งสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครทราบมติที่ประชุม อ.ก.ก. ๑ ครั้ง  
ดังกล่าวแล้ว และสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์  
การดำเนินการโครงการผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

/ ๒. โครงการ ...

**๒. โครงการจัดทำจรรยาบรรณวิชาชีพในตำแหน่งต่างๆ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง (ปี ๒๕๕๗-๒๕๖๐)**

ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการจัดกลุ่มของจรรยาบรรณวิชาชีพที่จะดำเนินการออกเป็น ๒ ประเภท คือ กลุ่มสายงานที่มีจรรยาบรรณวิชาชีพและกลุ่มสายงานที่ไม่มีจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่วนกรอบในการดำเนินการยกร่างจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย ๔ หมวด คือ หมวดทั่วไป ต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งสำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการยกร่างใน ๓ หมวด คือ หมวดทั่วไป ต่อตนเอง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนหมวดวิชาชีพ จะได้ให้หน่วยงานดำเนินการยกร่างเอง เพื่อให้เป็นไปตามข้อสังเกตของ อ.ก.ก.จากการประชุมครั้งก่อน

อ.ก.ก.มีมติรับทราบ และมอบสำนักงาน ก.ก. นำข้อสังเกตของ อ.ก.ก. ไปประกอบการพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑. ควรจัดประชุมพร้อมกันในทุกสายงานโดยให้ตัวแทนแต่ละสายงานได้ร่วมกันพิจารณาและจัดทำร่างจรรยาบรรณวิชาชีพเฉพาะสายงานของตนเอง
๒. เมื่อได้ร่างจรรยาบรรณวิชาชีพของแต่ละสายงานแล้ว ให้เวียนแจ้งไปทุกหน่วยงานเพื่อให้ข้าราชการแต่ละสายงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพเฉพาะสายงานของตนเอง

๓. สรุปรายชื่อข้อมูลจากการแสดงความคิดเห็น เพื่อนำมาปรับแก้ไขร่าง และเวียนแจ้งให้แต่ละสายงานได้รับทราบ

**กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับกรุงเทพมหานคร (๑ แผนงาน) แผนงานการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมกรุงเทพมหานคร**

**- การศึกษาและสร้างค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์การ**

กรุงเทพมหานครโดยสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องค่านิยมของกรุงเทพมหานครไปแล้ว ดังนี้

๑. ศึกษาและกำหนดร่างค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานครโดยใช้ค่านิยมหลักตามมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นแนวทาง
๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นของผู้แทนจากหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร

๓. นำความคิดเห็นมาปรับปรุงร่างค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดความเหมาะสมยิ่งขึ้น

๔. จัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานคร โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครทุกระดับ

/ และบุคลากร ...

และบุคลากรกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๕,๙๒๗ ราย และเปิดให้แสดงความคิดเห็นผ่าน  
ทางเว็บไซต์ของหน่วยงานและของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

๕. ได้ดำเนินการประมวลความคิดเห็นที่ได้รับ ผลปรากฏว่าค่านิยมร่วม  
ที่ได้รับการเลือกสูงสุด ๕ รายการ คือ

๑. มีคุณธรรม	ร้อยละ ๗๕
๒. รักประชาธิปไตย	ร้อยละ ๖๔.๖๔
๓. ให้การบริการอย่างเสมอภาค	ร้อยละ ๖๔.๒๕
๔. ทำงานเป็นทีม	ร้อยละ ๖๓.๐๙
๕. มุ่งประโยชน์ส่วนรวม	ร้อยละ ๖๒.๘๒

แต่เนื่องจากในช่วงปัจจุบัน กรุงเทพมหานครได้จัดให้มีโครงการส่งเสริมความ  
ซื่อสัตย์สุจริต สำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งยึดหลักคุณธรรม ๕ ประการ ได้แก่ ซื่อสัตย์  
รับผิดชอบ รักความเป็นธรรม พอเพียง และทำเพื่อส่วนรวม ประกอบกับคณะรักษาความสงบ  
แห่งชาติได้มีนโยบายเพื่อสร้างสรรค์ประเทศไทยให้เข้มแข็งโดยต้องสร้างคนในชาติให้มี  
ค่านิยมไทย ๑๒ ประการ จึงทำให้มีค่านิยมร่วมที่หลากหลาย ดังนั้น จึงได้นำเรียนที่ประชุม  
อ.ก.ก.วิสามัญฯ เพื่อโปรดให้ความเห็นเพิ่มเติม

อ.ก.ก. มีมติเห็นชอบ มอบสำนักงาน ก.ก. ประสานสำนักยุทธศาสตร์และ  
ประเมินผลดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคคลภายนอกตามข้อสังเกตของ อ.ก.ก.  
และมอบสำนักงาน ก.ก. หาข้อมูลคำขวัญของเมืองต่างๆ ตามข้อสังเกตของ อ.ก.ก.  
ซึ่ง อ.ก.ก.ฯ มีข้อสังเกต ดังนี้

ร่างค่านิยมที่จัดทำยังไม่สมบูรณ์ เนื่องจากเป็นการมองแต่เพียงมุมเดียว  
โดยคนภายในองค์กรเท่านั้น กรุงเทพมหานครควรจะดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของ  
กลุ่มบุคคลภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับกรุงเทพมหานคร ไม่ว่าจะเป็นประชาชน  
หรือผู้รับบริการ เพื่อให้ครบทุกมุมมองว่ากลุ่มดังกล่าวมีความเห็นอย่างไรด้วย จึงจะ  
สมบูรณ์ ทั้งนี้ควรนำเรียนผู้บริหารกรุงเทพมหานครทราบ เพื่อจัดให้มีการสำรวจความ  
คิดเห็นเพิ่มเติมในกลุ่มดังกล่าว ซึ่งสามารถดำเนินการได้ เพราะกรุงเทพมหานคร  
มีการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานของกรุงเทพมหานครจากประชาชนเป็นประจำ  
อยู่แล้ว อาจเพิ่มเติมประเด็นเหล่านี้ไว้ในการสอบถาม รวมทั้งควรเพิ่มช่องทางในการแสดง  
ความคิดเห็นผ่านทางเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานครด้วย และที่ประชุมได้ให้หาคำขวัญ  
ของเมืองใหญ่ต่างๆ ในต่างประเทศที่เขาได้กำหนดขึ้นและสามารถใช้ปลูกจิตสำนึก  
หรือกระตุ้นให้คนในองค์กรมีค่านิยมทำงานเพื่อประชาชนอย่างเต็มใจ โปร่งใสและ  
เป็นธรรม ด้วยความรักในเกียรติและศักดิ์ศรีของข้าราชการ ทั้งมีความภาคภูมิใจในอาชีพด้วย  
มาเพื่อประกอบการพิจารณา

/ ๔.๒ โครงการ ...

#### ๔.๒ โครงการที่ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานภายนอกในการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต

##### ๑) การจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครได้มีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการ  
ทุจริตกรุงเทพมหานคร (ศปท.) ตามนโยบายของคณะรัฐมนตรี และกระทรวงมหาดไทย  
โดยมีรองปลัดกรุงเทพมหานครสั่งราชการสำนักงาน ก.ก. เป็นหัวหน้าศูนย์ และมี  
สำนักงานศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรุงเทพมหานครทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการ  
ศูนย์ แบ่งภารกิจที่จะดำเนินการเป็น ๒ ด้าน คือ

๑. ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๒. ด้านการส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม

โดยจัดให้ข้าราชการในตำแหน่งนิติกร สังกัดกองวินัยและ  
เสริมสร้างจริยธรรม สำนักงาน ก.ก. ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจทั้ง ๒ ด้านดังกล่าว

##### ๒) โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)

กรุงเทพมหานครร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ช.และมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ  
ได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลตามโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ  
ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๘ เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร  
จำนวน ๑๒๐ คน และผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียของกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๐๐  
คน ซึ่งทางฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์การดำเนินโครงการร่วมกับ  
สำนักงาน ป.ป.ช. โดยการเผยแพร่ในเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. แล้ว

๓) โครงการข้าราชการไทยไร้ทุจริต สำนักงาน ก.ก. ได้จัดทำโครงการ  
ฝึกอบรมให้ความรู้ปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้กับเครือข่าย  
ต่อต้านการทุจริตภายใต้โครงการ “ข้าราชการไทยไร้ทุจริต” ร่วมกับ สำนักงาน ป.ป.ท.  
และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เวลา ๐๙.๐๐ -  
๑๖.๐๐ น. ณ ห้องเจ้าพระยา ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการ  
กรุงเทพมหานครสามัญ ระดับ ข้าราชการพิเศษ จำนวน ๖๙ คน

อ.ก.ก.มีข้อสังเกต ดังนี้ เมื่อได้ดำเนินโครงการแล้วควรจะมีการ  
ประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกได้รับทราบว่ากรุงเทพมหานครมีความตั้งใจที่จะ  
ดำเนินการในเรื่องของการลดจำนวนเรื่องทุจริตในองค์กร

##### ๔) การบังคับใช้พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกใน การพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทาง  
ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘ โดยในมาตรา ๑๗  
กำหนดให้ผู้อนุญาตต้องจัดทำคู่มือสำหรับประชาชนให้เสร็จภายใน ๑๘๐ วัน นับแต่

/ วันที่พระราชบัญญัติ ...

วันที่พระราชบัญญัติประกาศใช้ โดยกรุงเทพมหานครจะต้องดำเนินการปรับปรุงคู่มือสำหรับประชาชนที่มีอยู่ให้สอดคล้องกัน รวมทั้งตีตประกาศประชาสัมพันธ์คู่มือสำหรับประชาชนไว้ที่หน่วยงานให้บริการเมื่อเริ่มดำเนินการแล้วหากประชาชนผู้มาติดต่อขอรับบริการได้จัดทำคำขอถูกต้องและแนบเอกสารหลักฐานครบถ้วนถูกต้องตามคู่มือสำหรับประชาชนแล้ว หรือได้แก้ไขตามที่เจ้าหน้าที่แนะนำในบันทึกแล้ว เจ้าหน้าที่จะปฏิเสธโดยอ้างความไม่สมบูรณ์ของคำขอหรือความไม่ครบถ้วนของเอกสารหลักฐานประกอบเรื่องไม่ได้ และมีผลให้เจ้าหน้าที่ดังกล่าวอาจต้องถูกดำเนินการทางวินัย หรือถูกดำเนินคดี เป็นต้น โดยในขณะนี้กรุงเทพมหานครได้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาปรับปรุงคู่มือสำหรับประชาชนให้เป็นปัจจุบันและบันทึกขั้นตอนการให้บริการที่ปรับปรุงแล้วลงในระบบที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด ซึ่งจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จและส่งมอบให้ สำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๘

อ.ก.ก. มีข้อสังเกต ดังนี้

๑. หน่วยงานให้บริการควรทำแบบฟอร์มในการตรวจสอบเอกสารของแต่ละหน่วยไว้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถดำเนินการตรวจสอบได้สะดวก รวดเร็วและเป็นมาตรฐานเดียวกัน
๒. กรุงเทพมหานครอาจวางแผนการดำเนินงานออกเป็น
๓. ระยะ ระยะเร่งด่วนเป็นการสร้างความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ระยะเปลี่ยนผ่านควรมีการจัดองค์ความรู้และประชุมซักซ้อมภายในหน่วยงาน และในระยะยาวควรมีมาตรการรองรับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เช่น การพิจารณาให้บริษัทเอกชนเข้ามาร่วมดำเนินการในบางเรื่องที่สามารถดำเนินการได้แล้วให้เจ้าหน้าที่ของกรุงเทพมหานครเป็นผู้ตรวจสอบและติดตามเพื่อแบ่งเบาภาระงานให้กับเจ้าหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร
๓. ประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจในเชิงบวกกับเจ้าหน้าที่ของกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการใช้พระราชบัญญัตินี้ให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกหน่วยงานที่ให้บริการประชาชน
๔. ให้มีหน่วยงานตรวจสอบภายในของกรุงเทพมหานคร เพื่อตรวจสอบสิ่งที่ดำเนินการไปแล้วให้ครบถ้วนและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

ไม่มี



**ระเบียบวาระที่ ๒ 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 ๖/๒๕๕๘ กำหนดเป็น  
วันพฤหัสบดีที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๘ เวลา ๑๔.๐๐ น.

**มติที่ประชุม**                      รับทราบ

**เลิกประชุมเวลา ๑๔.๕๕ น.**

(นายเจริญพล พัฒนรัฐ)  
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.  
กรรมการและเลขานุการ ก.ก.  
ผู้จดยางงานการประชุม

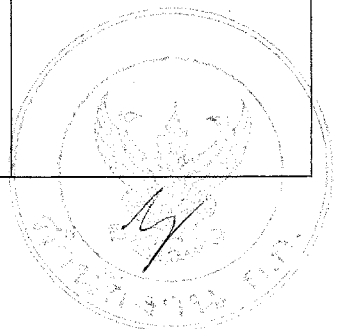
เกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่ง  
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ / ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส


ตำแหน่ง.....

ตำแหน่งเลขที่.....สังกัด.....

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

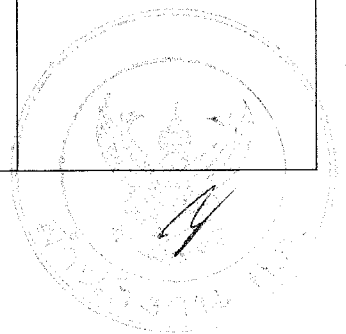
องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนนที่ ได้รับ	หมายเหตุ
<p>๑. ผลงาน หมายถึง ผลงานที่โดดเด่น เช่น ผลงานด้านบริหารจัดการ การวางนโยบาย การวางแผน การจัดระบบงานและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง โดยพิจารณาจากคุณภาพ ความรู้ความสามารถ และประโยชน์ของทางราชการ รายละเอียดตามแบบแสดงผลงานประกอบการพิจารณาเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ (เอกสารหมายเลข ๒)</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <p>(ก) ระดับดีมาก (๕๐ คะแนน)</p> <p>(ข) ระดับดี (๔๐ คะแนน)</p> <p>(ค) ระดับปานกลาง (๓๐ คะแนน)</p> <p>(ง) ระดับน้อย (๒๐ คะแนน)</p> <p>(จ) ระดับน้อยมาก (๑๐ คะแนน)</p>	๕๐		
<p>๒. ศักยภาพ หมายถึง ความพร้อมที่จะรับงานที่ยากขึ้นในอนาคต โดยพิจารณาจาก</p> <p>๒.๑ ประสิทธิภาพในการทำงาน พิจารณาจากประสบการณ์การดำรงตำแหน่งหรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง ซึ่งพิจารณาจากประวัติการรับราชการตามข้อมูลบุคคลเพื่อการพิจารณาเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ (เอกสารหมายเลข ๑) (๑๐ คะแนน)</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <p>(ก) ระดับดีมาก (๑๐ คะแนน)</p> <p>(ข) ระดับดี (๘ คะแนน)</p> <p>(ค) ระดับปานกลาง (๖ คะแนน)</p> <p>(ง) ระดับน้อย (๔ คะแนน)</p> <p>(จ) ระดับน้อยมาก (๒ คะแนน)</p>	๓๐		



องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนนที่ ได้รับ	หมายเหตุ
<p><b>๒.๒ ความรู้ ความสามารถและทักษะในการดำรงตำแหน่ง</b> พิจารณาจากความรู้ความสามารถของผู้ขอรับการคัดเลือกกว่ามีความรู้ ความสามารถใดบ้างตามที่กำหนดไว้ ซึ่งพิจารณาจากข้อมูลบุคคลเพื่อ การพิจารณาเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ (เอกสารหมายเลข ๑) (๑๐ คะแนน) เช่น</p> <p>(๑) มีความรู้ที่จำเป็นพื้นฐานต่อการปฏิบัติงาน เช่น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ</p> <p>(๒) มีความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง</p> <p>(๓) มีความสามารถในการนำนโยบายการบริหารราชการของ กรุงเทพมหานคร มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงาน</p> <p>(๔) มีความสามารถในการวางแผน วิจัยและแก้ไข ปัญหาในการบริหารงาน</p> <p>(๕) มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และแก้ไข ปัญหาในการบริหารงานบุคคล</p> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน</b></p> <p>(ก) ระดับดีมาก (๑๐ คะแนน)</p> <p>(ข) ระดับดี (๘ คะแนน)</p> <p>(ค) ระดับปานกลาง (๖ คะแนน)</p> <p>(ง) ระดับน้อย (๔ คะแนน)</p> <p>(จ) ระดับน้อยมาก (๒ คะแนน)</p> <p><b>๒.๓ ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน</b> ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยพิจารณาจากแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย รายละเอียดตาม แบบแสดงข้อเสนอ แนวคิด วิธีการในการพัฒนางานฯ (เอกสารหมายเลข ๓) (๕ คะแนน)</p> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน</b></p> <p>(ก) ระดับดีมาก (๕ คะแนน)</p> <p>(ข) ระดับดี (๔ คะแนน)</p> <p>(ค) ระดับปานกลาง (๓ คะแนน)</p> <p>(ง) ระดับน้อย (๒ คะแนน)</p> <p>(จ) ระดับน้อยมาก (๑ คะแนน)</p>			



องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนนที่ ได้รับ	หมายเหตุ
<p><b>๒.๔ คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง</b> พิจารณาจากสมรรถนะหรือคุณลักษณะของผู้ขอรับการคัดเลือกกว่ามีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง (๕ คะแนน) เช่น</p> <p>(๑) มีคุณสมบัติของผู้บริหารที่ดี เช่น ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การควบคุมตนเอง การมีความคิดริเริ่มและมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน</p> <p>(๒) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีความอดสาเห และพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้มีผลในทางปฏิบัติ โดยบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่หน่วยงานกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>(๓) มีทัศนคติที่ดี มีความตั้งใจและสามารถอุทิศเวลาให้กับงานในความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่</p> <p>(๔) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการสื่อสาร โน้มน้าวใจผู้ร่วมปฏิบัติงานได้</p> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน</b></p> <p>(ก) ระดับดีมาก (๕ คะแนน)</p> <p>(ข) ระดับดี (๔ คะแนน)</p> <p>(ค) ระดับปานกลาง (๓ คะแนน)</p> <p>(ง) ระดับน้อย (๒ คะแนน)</p> <p>(จ) ระดับน้อยมาก (๑ คะแนน)</p>			
<p><b>๓. ความประพฤติ</b> หมายถึง การประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และภารกิจของส่วนราชการหรือหน่วยงาน การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่างๆ</p> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน</b></p> <p>(ก) ระดับดีมาก (๑๐ คะแนน)</p> <p>(ข) ระดับดี (๘ คะแนน)</p> <p>(ค) ระดับปานกลาง (๖ คะแนน)</p> <p>(ง) ระดับน้อย (๔ คะแนน)</p> <p>(จ) ระดับน้อยมาก (๒ คะแนน)</p>	๑๐		

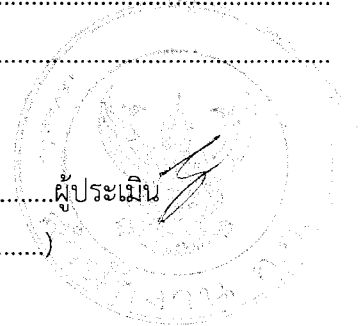


องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนนที่ ได้รับ	หมายเหตุ
๔. พฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการ เป็นข้าราชการอยู่ในกรอบจรรยาบรรณ และค่านิยมของข้าราชการ หรือหน่วยงาน โดยพิจารณาจากคุณธรรมจริยธรรม การบริการที่ดี และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เกณฑ์การให้คะแนน (ก) ระดับดีมาก (๑๐ คะแนน) (ข) ระดับดี (๘ คะแนน) (ค) ระดับปานกลาง (๖ คะแนน) (ง) ระดับน้อย (๔ คะแนน) (จ) ระดับน้อยมาก (๒ คะแนน)	๑๐		
คะแนนรวม	๑๐๐		

เหตุผลประกอบการพิจารณาคัดเลือก (จำเป็นต้องระบุ)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

ลงชื่อ.....  
(.....)  
...../...../.....



แบบสรุปผลการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่ง  
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ / ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตำแหน่ง.....  
ตำแหน่งเลขที่..... สังกัด.....  
ของ.....

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. ผลงาน	๕๐	
๒. ศักยภาพ	๓๐	
๓. ความประพฤติ	๑๐	
๔. พฤติกรรมทางจริยธรรม	๑๐	
คะแนนรวม	๑๐๐	

เหตุผลประกอบการพิจารณาคัดเลือก (จำเป็นต้องระบุ)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน  
(.....)  
...../...../.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน  
(.....)  
...../...../.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน  
(.....)  
...../...../.....



ข้อมูลบุคคลเพื่อการพิจารณาเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

ขอรับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท.....ระดับ.....  
ชื่อตำแหน่ง..... (ตำแหน่งเลขที่.....)  
สังกัด.....  
ลำดับความสำคัญของตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง ลำดับที่ .....

๑. ประวัติส่วนตัว

ชื่อ .....

ตำแหน่ง (ปัจจุบัน)..... ตำแหน่ง (ถ้ามี) .....

(ตำแหน่งเลขที่.....) งาน / ฝ่าย / กลุ่มงาน .....

กอง ..... สำนัก.....

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท

เกิดวันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อายุราชการ.....ปี.....เดือน.....

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาต.....)

วันออกใบอนุญาต..... วันหมดอายุ.....

๒. ประวัติการศึกษา

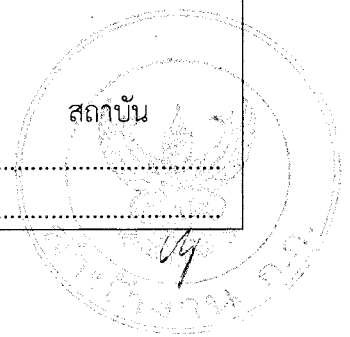
คุณวุฒิและวิชาเอก (ปริญญา / ประกาศนียบัตร)	ปีที่สำเร็จการศึกษา	สถาบัน
.....	.....	.....
.....	.....	.....

๓. ประวัติการรับราชการ (แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงการดำรงตำแหน่งในสายงานและสังกัดต่าง ๆ )

วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน	สังกัด
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....

๔. การฝึกอบรมและดูงาน

ปี พ.ศ.	วันที่ - เดือน	หลักสูตร	สถาบัน
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....



๕. ประวัติทางวินัยและความประพฤติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๖. พฤติกรรมทางจริยธรรม

๗. ความสามารถพิเศษ ความชำนาญพิเศษ และทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จ

๘. เหตุการณ์สำคัญๆ ในชีวิตราชการ

๙. สุขภาพกายและจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการดำรงตำแหน่ง

๑๐. ผลงานที่โดดเด่นที่เกี่ยวข้องกับลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง

เรื่อง.....

(เอกสารหมายเลข ๒)

๑๑. ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เรื่อง.....

(เอกสารหมายเลข ๓)

๑๒. อื่นๆ

- ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องเป็นความจริงทุกประการ และได้รับทราบหลักเกณฑ์การคัดเลือกแล้ว

(ลงชื่อ) ..... ผู้ขอรับการคัดเลือก

(.....)

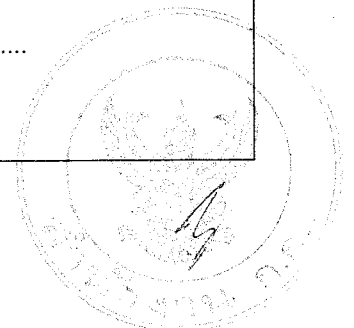
วันที่ ...../...../.....

ได้ตรวจสอบข้อมูลบุคคลของ.....แล้วเห็นว่าถูกต้อง และมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจสอบ

(.....)

วันที่ ...../...../.....

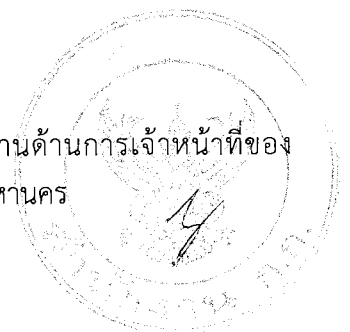


ข้อมูลบุคคลเพื่อการพิจารณาเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

ข้อมูลบุคคลเป็นข้อมูลของผู้ที่อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประเมินบุคคลกับรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่ง และคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยจัดให้มีข้อมูลบุคคลดังต่อไปนี้

๑. ประวัติส่วนตัว
๒. ประวัติการศึกษาที่ระบุวุฒิทางการศึกษาและสาขาที่ศึกษา
๓. ประวัติการทำงานและการรับราชการ
๔. การฝึกอบรมและดูงาน
๕. ประวัติทางวินัย และความประพฤติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยที่ความประพฤติหมายถึง การประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการหรือหน่วยงาน การปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่างๆ ตัวอย่างเช่น ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการหรือหน่วยงาน ปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่างๆ และไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย
๖. พฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ อยู่ในกรอบจรรยาบรรณและค่านิยมของข้าราชการหรือหน่วยงาน โดยพิจารณาจากคุณธรรมจริยธรรม การบริการที่ดี และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตัวอย่างเช่น ผู้ขอรับการคัดเลือกยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณของข้าราชการ ไม่มีอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตนในการปฏิบัติราชการ มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจรวมถึงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และรับเป็นธุระ แก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็วและเต็มใจ
๗. ความสามารถพิเศษ ความชำนาญพิเศษ และทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เพื่อจะได้นำไปพิจารณาว่าความสามารถและทักษะดังกล่าวจะทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานในหน้าที่ใหม่ได้ผลดีหรือไม่ เพียงใด
๘. เหตุการณ์สำคัญๆ ในชีวิตราชการที่สะท้อนถึงบุคลิกลักษณะสำคัญของข้าราชการรายนั้น
๙. สุขภาพกายและจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการดำรงตำแหน่ง
๑๐. ผลงานที่โดดเด่นที่เกี่ยวข้องกับลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง จำนวน ๑ เรื่อง ทั้งนี้ ให้จัดทำตามแบบแสดงผลงานที่แนบท้ายนี้ (เอกสารหมายเลข ๒)
๑๑. ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เอกสารหมายเลข ๓)
๑๒. อื่นๆ

หมายเหตุ ผู้ขอรับการคัดเลือกเป็นผู้จัดทำข้อมูล และส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเป็นผู้ตรวจสอบและรวบรวมส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร



แบบแสดงผลงาน

ประกอบการพิจารณาเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท.....ระดับ.....

ของ.....

ตำแหน่ง.....

๑. ชื่อผลงาน.....

๒. สาระสำคัญของผลงานโดยสรุป

.....  
.....  
.....

๓. ประโยชน์ของผลงาน

.....  
.....  
.....

๔. ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

.....  
.....  
.....

(ลงชื่อ) .....

(.....)

(ตำแหน่ง) .....

(วันที่) ...../...../.....

ความเห็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น

.....  
.....  
.....

(ลงชื่อ) .....

(.....)

(วันที่) ...../...../.....

ความเห็นผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

.....  
.....  
.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(วันที่) ...../...../.....

หมายเหตุ การแสดงผลงานของผู้ขอรับการคัดเลือก ต้องมีการแสดงความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ



## คำอธิบาย

### ๑. ผลงาน

ผลงาน หมายถึง ผลงานที่โดดเด่น เช่น ผลงานด้านบริหารจัดการ การวางนโยบาย การวางแผน การจัดระบบงานและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง โดยพิจารณาจากผลงานที่โดดเด่นจำนวน ๑ เรื่อง ซึ่งผลงานดังกล่าวจะต้องแสดงถึงความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้งานที่รับผิดชอบบรรลุผลสำเร็จ ตามหัวข้อดังนี้

(๑.๑) ชื่อผลงาน ระบุชื่อเรื่องที่เสนอ

(๑.๒) สาระสำคัญของผลงานโดยสรุป อธิบายสรุปสาระสำคัญของผลงานที่นำเสนอโดยระบุถึงความเป็นมา สภาพปัญหา ความสำคัญที่ต้องดำเนินการพร้อมทั้งขั้นตอนการดำเนินการในภาพรวม

(๑.๓) ประโยชน์ของผลงาน สามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและหน่วยงานกรุงเทพมหานคร

(๑.๔) ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน บริหารงาน วางแผนและแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และภารกิจของหน่วยงาน

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในขณะนั้น และหรือผู้บังคับบัญชาปัจจุบันเป็นผู้รับรองผลงาน โดยการแสดงผลงานของผู้ขอรับการคัดเลือกต้องมีการแสดงความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

๒. ลักษณะของผลงาน ตำแหน่งสำหรับประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

(๒.๑) ขอบเขตของผลงาน เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง

(๒.๒) คุณภาพของผลงาน มีความยุ่งยากซับซ้อน ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมาก จำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ

(๒.๓) ประโยชน์ของผลงาน เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือกรุงเทพมหานคร หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูงมาก หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ

(๒.๔) ความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ มีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ สูงมาก

### ๓. รูปแบบของผลงาน

(๓.๑) ให้ระบุสาระสำคัญของเรื่อง โดยให้ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK หรือ TH SarabunIT๙ ขนาด ๑๖ จำนวนไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ A๔

(๓.๒) กรณีถ้ามีเอกสารประกอบผลงานให้จัดทำเป็นรูปเล่ม จำนวนไม่เกิน ๑๐ หน้ากระดาษ A๔ ซึ่งเอกสารประกอบผลงานดังกล่าวต้องสอดคล้องกับผลงานที่เสนอ

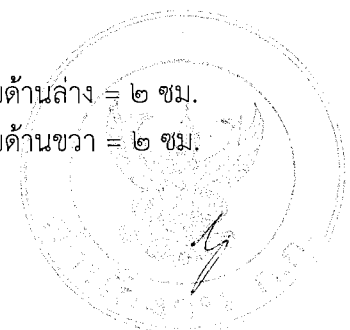
(๓.๓) การตั้งค่าน้ำกระดาษ

- ระยะขอบด้านบน = ๒.๕ ซม.

- ระยะขอบด้านซ้าย = ๒.๕ ซม.

- ระยะขอบด้านล่าง = ๒ ซม.

- ระยะขอบด้านขวา = ๒ ซม.





แบบแสดงข้อเสนอ แนวคิด วิธีการในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เรื่อง .....

ของ .....

เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

๑. วิสัยทัศน์

.....  
.....  
.....

๒. เป้าหมาย

.....  
.....  
.....  
.....

๓. แนวทางการดำเนินการ

.....  
.....  
.....  
.....

๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

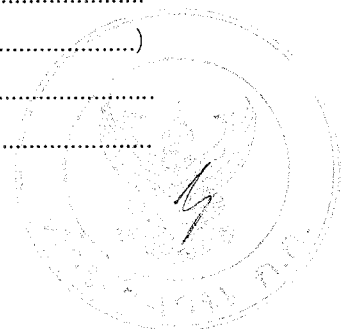
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....





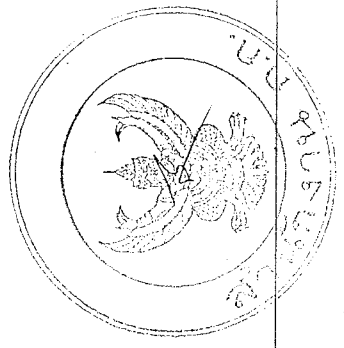
คำนิยามเกณฑ์การให้คะแนน

ระดับ องค์ประกอบ	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
๑. ผลงาน	ผลงานที่แสดงถึงขอบเขตของผลงาน คุณภาพของผลงาน ความมุ่งมั่นขยันขันแข็งของผลงาน ตลอดจนประโยชน์ของผลงาน และความรู้ ความสามารถ ขำนาญ ประสิทธิภาพ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการ จัดการที่เป็นรูปธรรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง โดยสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานได้ตามความต้องการ	ผลงานที่แสดงถึงขอบเขตของผลงาน คุณภาพของผลงาน ความมุ่งมั่นขยันขันแข็งของผลงาน ตลอดจนประโยชน์ของผลงาน และความรู้ ความสามารถ ขำนาญ ประสิทธิภาพ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการ จัดการที่เป็นรูปธรรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง โดยสามารถปฏิบัติจนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด	ผลงานที่แสดงถึงขอบเขตของผลงาน คุณภาพของผลงาน ความมุ่งมั่นขยันขันแข็งของผลงาน ตลอดจนประโยชน์ของผลงาน และความรู้ ความสามารถ ขำนาญ ในการบริหารจัดการ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้	ผลงานที่แสดงถึงขอบเขตของผลงาน คุณภาพของผลงาน ความมุ่งมั่นขยันขันแข็งของผลงาน ตลอดจนประโยชน์ของผลงาน และความรู้ ความสามารถ ขำนาญ ในการบริหารจัดการ จัดการตามวิธีการและขั้นตอนที่กำหนด	ผลงานที่แสดงถึงขอบเขตของผลงาน คุณภาพของผลงาน ความมุ่งมั่นขยันขันแข็งของผลงาน ตลอดจนประโยชน์ของผลงาน และความรู้ ความสามารถ ขำนาญ ในการบริหารจัดการ จัดการอย่างกว้างๆ
๒. ศักยภาพ	ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความพร้อมที่จะรับงานที่ยากและมีขอบเขตงานที่กว้างขึ้นได้ทันที โดยมีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถและทักษะในการดำรงตำแหน่ง มีแนวคิดในการพัฒนาและปรับปรุงงานของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ๖ ประเด็นของหน่วยงาน และมีความสามารถและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างต่อเนื่อง และมีคุณลักษณะที่จำเป็นที่โดดเด่นสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง	ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความพร้อมที่จะรับงานที่ยากและมีขอบเขตของงานที่กว้างขึ้น ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ โดยมีประสบการณ์และทักษะความรู้ ความสามารถและทักษะในการดำรงตำแหน่ง มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการดำรงตำแหน่งในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ๖ ประเด็นของหน่วยงาน และมีความสามารถและสามารถนำไปปฏิบัติได้ และมีคุณลักษณะที่จำเป็นที่โดดเด่นสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง	ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความพร้อมที่จะรับงานที่ยาก โดยมีประสบการณ์และความรู้ ความสามารถและทักษะในการดำรงตำแหน่ง มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการดำเนินงานของหน่วยงาน และมีแนวคิดในการพัฒนาและปรับปรุงงานของหน่วยงาน และมีคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง	ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความพร้อมที่จะรับงานที่ยาก แต่ต้องมีพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการดำรงตำแหน่งเพิ่มเติม มีแนวคิดในการพัฒนาและปรับปรุงงานของหน่วยงาน และมีคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง	ผู้ขอรับการคัดเลือกไม่มี ความพร้อมที่จะรับงานที่ยาก ขาดประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถและทักษะในการดำรงตำแหน่ง และขาดคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง



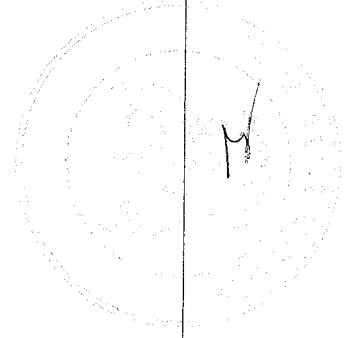
คำนิยามเกณฑ์การให้คะแนน (ต่อ)

ระดับ องค์ประกอบ	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
๓. ความประพฤติ	ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการหรือหน่วยงาน ปฏิบัติตนตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่างๆ และได้รับการยกย่องจากหน่วยงานภาครัฐ หรือภาคเอกชน หรือประชาชน	ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการหรือหน่วยงาน ปฏิบัติตนตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ ได้เหมาะสมและประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของกฎระเบียบต่างๆ	ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการหรือหน่วยงาน ปฏิบัติตนตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ ได้เหมาะสมและประพฤติปฏิบัติตนตามที่ได้บ้าง ตามสมควร	ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการหรือหน่วยงาน ปฏิบัติตนตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ และประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบต่างๆ	ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการหรือหน่วยงาน ปฏิบัติตนตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ
๔. พฤติกรรมทาง จริยธรรม	ผู้ขอรับการคัดเลือกยึดมั่นในความถูกต้อง รักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของหน่วยงานและตำแหน่งหน้าที่ราชการ บริหารจัดการทรัพยากรเพื่อให้ได้ผลประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ	ผู้ขอรับการคัดเลือกยึดมั่นในความถูกต้อง รักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของหน่วยงาน บริหารจัดการทรัพยากรเพื่อให้ได้เป้าหมาย และอุทิศเวลาให้แก่ผู้รับบริการ	ผู้ขอรับการคัดเลือกยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณของข้าราชการ ไม่มีอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตัวตนในการปฏิบัติราชการ มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจรวมถึงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และรับเป็นธุระ แก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็วและเต็มที่	ผู้ขอรับการคัดเลือกปฏิบัติตามระเบียบวินัย เอาใจใส่ตรงต่อความถูกต้องของงานหรือข้อมูลที่ได้รับผิดชอบ และสามารถสื่อสารข้อมูลข่าวสาร ความรู้ของการบริการที่ชัดเจนกับผู้รับบริการ	ผู้ขอรับการคัดเลือกไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ตามหลักจริยธรรมและระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบในงานน้อย รวมทั้งไม่เต็มใจในการให้บริการ



บัญชีเทียบคุณวุฒิการศึกษา

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ/สถาบันการศึกษา	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ
๑.	<p>นายประวิทย์ มดตะนอย ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติการ สถานีดับเพลิงบางเขน กองปฏิบัติการดับเพลิง ๓ นายพิเศษ ความเพียร ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติการ สถานีดับเพลิงบางขุนเทียน กองปฏิบัติการดับเพลิง ๔ นายชยุดพล ประทีปชัย ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติการ สถานีดับเพลิงตลิ่งชัน กองปฏิบัติการดับเพลิง ๔ นายณัฐฤกษ์ งามละออ ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยชำนาญการ สถานีดับเพลิงบางขุนเทียน กองปฏิบัติการดับเพลิง ๔</p>	<p>ศาสตราจารย์ ดร. บัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย</p>	<p>ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ ให้เป็นสาขาวิชาปรัชญา ศาสนา เทววิทยา ทางศาสนา ทางรัฐศาสตร์ ทางรัฐศาสตร์การปกครอง ตามที่ ก.พ. รับรอง โดยไม่เทียบเพิ่ม</p>
๒.			
๓.			
๔.			



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ/สถาบันการศึกษา	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ
๕.	นายบุญเต็ม วิเจยา ตำแหน่งพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยชำนาญงาน สถานีดับเพลิงสวนมะลิ กองปฏิบัติการดับเพลิง ๑	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเทคนิคอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่างพระนครศรีอยุธยา	ให้เป็นสาขาวิชาเทคนิคอุตสาหกรรม ทางเทคนิคอุตสาหกรรม ตามที่ ก.พ. รับรอง และเทียบเพิ่ม เป็นทางช่างกลโรงงาน อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย
๖.	ส.ต.อ.ปรีดา ดวงสีดา ตำแหน่งพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยชำนาญงาน สถานีดับเพลิงพระโขนง กองปฏิบัติการดับเพลิง ๒	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาช่างเทคนิคอุตสาหกรรม โรงเรียนเทคโนโลยีกรุงเทพ	ให้เป็นสาขาวิชาเทคนิคอุตสาหกรรม ทางช่างอุตสาหกรรม ทางช่างเทคนิคอุตสาหกรรม ตามที่ ก.พ. รับรอง และเทียบเพิ่มเป็นทางช่างกลโรงงาน อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย
๗.	นายธณวิชญ์ อุทยาน ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน (ผู้สมัครสอบแข่งขันฯ)	อนุปริญญาสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) วิทยาลัยนครราชสีมา	ให้เป็นสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ ทางสาธารณสุขชุมชน ตามที่ ก.พ. รับรอง
๘.	นายปรีชาต มาพร ตำแหน่งพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติงาน (ผู้สมัครสอบแข่งขันฯ)	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชา ช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาช่างเทคนิคอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม	ให้เป็นสาขาวิชาเทคนิคอุตสาหกรรม ทางช่างอุตสาหกรรม ทางช่างเทคนิคอุตสาหกรรม ตามที่ ก.พ. รับรองและเทียบเพิ่ม เป็นทางช่างกลโรงงาน อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย
๙.	นายณัฐวุฒิ เกิดหนูวงศ์ ตำแหน่งพนักงานเทคนิคปฏิบัติงาน (ผู้สมัครสอบแข่งขันฯ)	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชา อุตสาหกรรม สาขาวิชาเทคนิคอุตสาหกรรม โรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู	ให้เป็นสาขาวิชาเทคนิคอุตสาหกรรม ทางเทคนิคอุตสาหกรรม ตามที่ ก.พ. รับรอง และเทียบเพิ่มเป็นทางช่างกลโรงงาน อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย

สรุปจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครขอเลื่อนวิทยฐานะ (แยกตามกลุ่มสาระ)

ที่	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา พลศึกษา และกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด)	๒	-	๒	-	
๒	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	-	๑	-	
๓	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนวิทยฐานะเป็นรอง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๓	๒	๑	-	
๔	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	๖	๑	๑	๔	
๕	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	๑๒	๑	๖	๕	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาส ฯ
๖	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระศิลปะ (ดนตรีและนาฏศิลป์)	๑๒	-	๘	๔	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาส ฯ
๗	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี	๒๑	๒	๑๗	๒	
๘	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี สังกัดสำนักพัฒนา สังคม	๖	๒	๓	๑	
๙	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	๗	-	๗	-	
๑๐	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	๘	-	๖	๒	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาส ฯ
๑๑	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระศิลปะ (ศิลปศึกษาและทัศนศิลป์)	๖	๑	๕	-	
๑๒	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระศิลปะ (ศิลปศึกษาและทัศนศิลป์)	๗	-	๕	๒	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาส ฯ
๑๓	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา พลศึกษา และกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด)	๓	-	๓	-	
๑๔	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา พลศึกษา และกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด)	๑๒	-	๑๒	-	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาส ฯ
๑๕	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒	๒	-	-	
๑๖	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๕	-	๑๐	๕	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาส ฯ
๑๗	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	๑๘	-	๑๔	๔	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาส ฯ

สรุปจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครขอเลื่อนวิทยฐานะ (แยกตามกลุ่มสาระ) (ต่อ)

ที่	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑๘	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	๑๖	๑	๑๕	-	
๑๙	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	๕	-	๔	๑	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาส ฯ
๒๐	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ สาขาบรรณรักษ์ศาสตร์	๑	๑	-	-	
๒๑	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	๓	๓	-	-	
๒๒	สายงานการสอน เลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	๒๗	-	๑๙	๘	ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการให้โอกาส ฯ

