

~~ลับ~~

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕

เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕

ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ผู้มาประชุม

- | | |
|--|----------------|
| ๑. รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
(นายเกรียงยศ สุดลาภา ทำหน้าที่ประธาน ก.ก.) | รองประธาน ก.ก. |
| ๒. ปลัดกระทรวงมหาดไทย
(นายชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม รองปลัดกระทรวงมหาดไทย แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๓. เลขาธิการ ก.พ.
(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์) | กรรมการ ก.ก. |
| ๔. เลขาธิการ ก.พ.ร.
(นางนันทนา ธรรมสโรช รองเลขาธิการ ก.พ.ร. แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๕. เลขาธิการ ก.ค.ศ.
(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์) | กรรมการ ก.ก. |
| ๖. ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
(นายวันนี นนทศิริ ผู้ช่วยปลัดกระทรวง แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๗. ปลัดกรุงเทพมหานคร
(นางสาวธนพร แดงจิว ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๘. นางวันทนีย์ วัฒนนะ
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๙. นายเฉลิมพล โชตินุชิต
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๐. นายอัครเดช จำนงค์ธรรม
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๑. นายไกรทอง กล้าแข็ง
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุตารัตน์ หงวนเสงี่ยม
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๓. นายสมบัติ มะประเสริฐ
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๔. นายธวัชชัย พิภองกูร
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๕. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |

~~ลับ~~



๑๖. รองปลัดกรุงเทพมหานคร

- | | |
|---|------------------------------|
| ๑๖. รองศาสตราจารย์อิสระ สุวรรณบล
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๗. นายอุบล เล่นวารี
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๘. นายภาส ภาสสัทธา
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๙. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
(นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร) | กรรมการและ
เลขานุการ ก.ก. |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | |
|------------------------------|-----------|
| ๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร | ติดภารกิจ |
|------------------------------|-----------|

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายประจิม เปี่ยมเต็ม
๒. นางสาวอริยญา พรไชยะ
๓. ว่าที่ร้อยตรี นพดล รัตนโชติ
๔. นายอาคม พูนชัย
๕. นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์
๖. นางสาวอำพาพร รุ่งโรจน์สาคร
๗. นางสาวเต็มศิริ เนตรทัศน์
๘. นางกาญจนา เฉลิมพงษ์
๙. นายภัทรารุช อุทุมมณกุล
๑๐. นางสาวณัฐภา โสมสิน
๑๑. นางสาวนีก เลี้ยงบำรุง
๑๒. นายพิศณุ อินทร์ชัย
๑๓. นางสาวอลิศรา สืบสังข์
๑๔. นางสาวพัลลภา เอี่ยมสอาด
๑๕. นายชัยพร รัตนดิลก ณ ภูเก็ต
๑๖. นางสาวจิราภรณ์ โพธิ์เงินนาค
๑๗. ว่าที่ร้อยตรีหญิง ศิริพร สุขสัมฤทธิ์
๑๘. นางสาวนวรรตน์ ศรศรี
๑๙. นางสาวดารุณี พาชัยภูมิ
๒๐. นายนักบุญ ปางพุดพิงษ์
๒๑. นายมารุต วัชรรัมย์
๒๒. นางสาวชุตินันท์ นิตกุลวัฒน์

- ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
 ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
 ผู้อำนวยการส่วนวิชาการกฎหมายและนิติกรรมสัญญา
 สำนักงานกฎหมายและคดี สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
 ผู้อำนวยการส่วนวินัยและคดี สำนักงานการเจ้าหน้าที่
 สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
 ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
 ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง
 ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
 ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป
 ผู้อำนวยการกองพิทักษ์ระบบคุณธรรม
 ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ
 ผู้อำนวยการส่วนโครงสร้างและอัตรากำลัง
 ผู้อำนวยการส่วนวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
 นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
 นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
 นิติกรปฏิบัติการ

๒๓. นางสาว...



๒๓. นางสาววงกช ทองแท้
 ๒๔. นางสาวพิชญ์สินี อินทะนาค
 ๒๕. นางสาวรัชญา สุคันธพงษ์
 ๒๖. นางสาวปัญญาชลิลา แก้วเกษ

ผู้จัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
 ผู้จัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
 ผู้จัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
 ผู้จัดการงานทั่วไป

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายเกรียงยศ สุดลาภา) รองประธาน ก.ก. กล่าวเปิดประชุมและแจ้งให้ที่ประชุมทราบ ดังนี้

๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (พลตำรวจเอก อัศวิน ขวัญเมือง) ประธาน ก.ก. ทิศทางการจัดทำหน้าที่ประธานการประชุม ทั้งนี้ สืบเนื่องจากการประชุมที่ผ่านมา กรรมการ ก.ก. หลายท่านให้ข้อคิดเห็นและข้อสังเกตเกี่ยวกับเรื่องการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ลงนามกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว และเมื่อมีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา กรุงเทพมหานครจะดำเนินการตามหลักเกณฑ์ต่อไป

๒. กล่าวขอบคุณกรรมการ ก.ก. ทุกท่านที่ได้ร่วมกันในการประชุมเพื่อแก้ไข พัฒนาสิ่งต่าง ๆ รวมถึงให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่กรุงเทพมหานคร ซึ่งตลอดระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งเป็นโอกาสทำให้ได้รับประสบการณ์ที่ดี และขอให้ช่วยดูแลความก้าวหน้าของลูกจ้างกรุงเทพมหานครและบุคลากรอื่น ๆ โดยเฉพาะผู้ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุแต่มีความรู้ความสามารถ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป

๓. มอบฝ่ายเลขานุการแจ้งที่ประชุมทราบเกี่ยวกับผู้เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยระบบ Microsoft Teams

ฝ่ายเลขานุการแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ยังคงมีการแพร่ระบาดอย่างต่อเนื่อง ประธานในที่ประชุมได้เห็นชอบให้กรรมการ ก.ก. สามารถเข้าประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยระบบ Microsoft Teams ได้อีกทางหนึ่ง ทั้งนี้ ในการประชุมครั้งนี้มีกรรมการ ก.ก. เข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ จำนวน ๑ ราย คือ หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. (นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร) กรรมการและเลขานุการ ก.ก. และมีกรรมการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑๘ ราย ทั้งนี้ ได้มีการแสดงตนผ่านการบันทึกภาพและรายชื่อแสดงตนในระบบ Microsoft Teams เรียบร้อยแล้ว

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

ฝ่ายเลขานุการเสนอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ซึ่งมีทั้งสิ้น ๖ ระเบียบวาระ จำนวน ๓๕ หน้า

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕



ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ การเปลี่ยนประเภทข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ราย นายวีระชาติ ภาชีชา

กรุงเทพมหานครเสนอขอให้พิจารณาการเปลี่ยนประเภทข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา- กรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ราย นายวีระชาติ ภาชีชา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งเลขที่ นศน. ๔๓) รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓ กลุ่มงานนิเทศการพัฒนาศือ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา หน่วยงานศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาวินิจฉัยการพิเศษ (ตำแหน่งเลขที่ สยศ. ๑๓) หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานการศึกษา

สาระสำคัญของเรื่อง

- ๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

ฯลฯ

“ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร” หมายความว่า

(๑) ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ หรือ

(๒) ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และให้หมายความรวมถึงข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงาน เกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหาร การศึกษา และปฏิบัติงานอื่น ในหน่วยงานการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครกำหนด

ฯลฯ

มาตรา ๔๑ การจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัตินี้ ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

(๒) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

(๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติและ พฤติกรรมทางจริยธรรม และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณาไม่ได้

ฯลฯ



มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม
ฯลฯ

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

มาตรา ๕๔ การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใด และการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะตามมาตรา ๔๒ ซึ่งผ่านการประเมิน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประสพการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียน การสอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ อนุมัติการกำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ในส่วนของการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๐ เป็นแนวทางประกอบในการพิจารณาโดยอนุโลม

๔. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครจากข้าราชการประเภทหนึ่งไปเป็นข้าราชการอีกประเภทหนึ่ง ดังนี้

“หลักเกณฑ์

ฯลฯ

๓. ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งต้องเป็นตำแหน่งว่าง และไม่อยู่ระหว่างการดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก คัดเลือก หรือมีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือสอบคัดเลือกได้

๔. ผู้สมัครใจต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้

๔.๑ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามที่ ก.ก. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือมาตรฐานตำแหน่ง

๔.๒ ต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามที่ ก.ก. กำหนด โดยให้นำเสนอหลักฐานที่แสดงถึงความรู้ความสามารถดังกล่าว ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และข้อเสนอการพัฒนางานในตำแหน่งที่ขอแต่งตั้ง

ฯลฯ



๕. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด หรือตำแหน่งใด วิทยฐานะใด และการจะให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่าใด ให้ใช้วิธีการเทียบระยะเวลาการเป็นข้าราชการในประเภทนั้น ๆ ในตำแหน่งและระดับที่เคยดำรงอยู่เดิม เท่ากับการเป็นข้าราชการในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งใหม่

ฯลฯ

วิธีการ

๓. ให้หน่วยงานตามข้อ ๒.๑ และข้อ ๒.๒ แล้วแต่กรณี เสนอปลัดกรุงเทพมหานคร แต่งตั้งคณะกรรมการ ประกอบด้วย บุคคลที่ปลัดกรุงเทพมหานครเห็นสมควรแต่งตั้งเป็นประธาน ผู้แทนหน่วยงาน ที่มีผู้ประสงค์ขอแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่ง ผู้แทนสำนักงาน ก.ก. ผู้แทนสำนักการศึกษา ผู้แทนกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นกรรมการ และหน่วยงานที่รับผิดชอบตามข้อ ๒ เป็นเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ

ฯลฯ

๕. การพิจารณาอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

๕.๑ กรณีการแต่งตั้งไปเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ อ.ก.ก. สามัญ-ข้าราชการสามัญพิจารณาอนุมัติ สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไม่เกินระดับชำนาญงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ไม่เกินระดับชำนาญการ

ฯลฯ

๘. กรณีไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดนี้ ให้เสนอ ก.ก. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป”

๕. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓ อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ซึ่งมอบให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก โดยการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งตามรายการที่กำหนด ผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ ๑) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือทางอื่นที่ ก.ก. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ๒) เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขต ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ ๓) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้รับคะแนนวิสัยทัศน์และแนวทางพัฒนางาน ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่และสัมภาษณ์ ในแต่ละรายการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบ และได้คะแนนรวมทั้งสามรายการไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ

๖. มติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ได้มีมติ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องกันฯ ราย นายวีระชาติ ภาชีชา ขณะดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ และตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับสายงานวิชาการศึกษา เป็นเวลา ๒ ปี ๑๐ เดือน ๑๔ วัน

๗. มติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ อนุมัติให้ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา นักทรัพยากรบุคคล



และนักจัดการงานทั่วไปที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต เป็นกลุ่มตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวข้องเกื้อกูลกันสำหรับการันระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงาน เพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง และสำหรับการย้าย การโอน และการบรรจุกลับเข้ารับราชการ ของตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป

๘. มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ สายงานนิเทศการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบงานนิเทศการศึกษาและงานวิชาการ พัฒนาการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานทางการศึกษาค้นคว้าทางวิชาการ วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล งานประกันคุณภาพการศึกษา วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณภาพการปฏิบัติงาน คือ มีความรู้ความเข้าใจจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว การจัดการศึกษาพิเศษ การประกันคุณภาพการศึกษา กระบวนการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกสถานศึกษา ระเบียบวิธีวิจัย กระบวนการวิจัย การนำผลการวิจัยไปใช้ มีความสามารถใช้เทคนิคการนิเทศได้อย่างหลากหลาย วิเคราะห์ และกำหนดนโยบายการศึกษา ประเมินหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ บริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขียนเอกสารทางวิชาการ และมีทักษะใช้หลักธรรมในการนิเทศ ใช้เครือข่ายวิชาการ ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาระดับชำนาญการพิเศษ มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลักในการปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานหรือเทียบเท่า ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูงมากในงานด้านวิชาการศึกษา ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ยากมาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญในงานสูงมากในด้านวิชาการศึกษา ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ยากมาก โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน ด้านการบริหาร และด้านการบริการ

๙. ผู้สมัครใจเปลี่ยนประเภทข้าราชการกรุงเทพมหานคร จากข้าราชการประเภทหนึ่งไปเป็นข้าราชการอีกประเภทหนึ่ง ราย นายวีระชาติ ภาชีชา ได้ยื่นคำขอเปลี่ยนประเภทข้าราชการ เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานนิเทศการพัฒนาระบบ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษา มาแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาระดับชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งเลขที่ สยศ. ๑๓) หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานการศึกษา โดยในวันยื่นคำขอเปลี่ยนประเภทข้าราชการ มีอายุตัว ๔๓ ปี ๓ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๒๐ - ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ (วันยื่นแบบคำขอฯ) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักวิชาการศึกษาระดับชำนาญการพิเศษ โดยมีคุณวุฒิตะติวิทยาศาสตร์บัณฑิต ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต และปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน) โดยแจ้งเหตุผลในการขอเปลี่ยนประเภทข้าราชการว่ามีความประสงค์จะปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อจัดทำนโยบาย แผน มาตรฐานการศึกษา หลักสูตรการศึกษาทุกระดับ รวมถึงการพัฒนาหลักสูตร แบบเรียน สื่อการเรียนการสอน การส่งเสริมการจัดการศึกษา และประเมินผล



การจัดการศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะงานของตำแหน่งนักวิชาการศึกษา สอดคล้องกับวุฒิการศึกษาในระดับปริญญา-
 ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน เพื่อใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ

๑๐. สำนักการศึกษาได้มีหนังสือ ที่ กท ๐๘๐๑/๑๐๔๑๖ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ แจ้งว่า
 ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งเลขที่ สยศ. ๑๓) กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ
 ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักการศึกษา เป็นตำแหน่งที่ว่างจาก
 การปรับปรุงโครงสร้างสำนักการศึกษา ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
 และหนังสือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ กท ๐๔๐๔/๓๗๒๐ ลงวันที่
 ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ แจ้งว่า ตำแหน่งดังกล่าวไม่อยู่ระหว่างการดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือ
 มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือสอบคัดเลือกได้ ซึ่งสำนักการศึกษาได้พิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็นและประโยชน์
 ที่หน่วยงานและกรุงเทพมหานครจะได้รับแล้ว เห็นว่านายวีระชาติ ภาชีชา เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ
 มีประสบการณ์เกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อจัดทำนโยบาย แผน มาตรฐานการศึกษา หลักสูตร-
 การศึกษาทุกระดับ รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรแบบเรียน สื่อการเรียนการสอน การส่งเสริมการจัดการศึกษา
 และประเมินผลการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานและอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งนักวิชาการศึกษา-
 ชำนาญการพิเศษ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสำนักการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
 สังกัดกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามเป้าหมายของกรุงเทพมหานคร
 ต่อไป

๑๑. กรุงเทพมหานครได้มีคำสั่ง ที่ ๓๘๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔
 แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการเปลี่ยนแปลงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
 เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ มีหน้าที่พิจารณากลั่นกรองคุณสมบัติและประโยชน์ที่หน่วยงานและ
 กรุงเทพมหานครจะได้รับจากการเปลี่ยนแปลงข้าราชการเพื่อนำเสนอ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ
 หรือ ก.ก. พิจารณาอนุมัติ แล้วแต่กรณี ซึ่งคณะกรรมการกลั่นกรองการเปลี่ยนแปลงข้าราชการครูและ
 บุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔
 เมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๔ ได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา (ผลงานที่โดดเด่นหรือประสบความสำเร็จ)
 ราย นายวีระชาติ ภาชีชา เรื่อง การส่งเสริมสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนการสอนทักษะการคิดขั้นสูง
 และการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับนักเรียนด้วยชุดสื่อการเรียนรู้แบบดิจิทัล และข้อเสนอแนวคิด และ
 วิธีการพัฒนางาน และการปรับปรุงงานในตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ เรื่อง การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ
 ของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมสมรรถนะผู้เรียนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ ๒๑
 และมีอัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งมหานครที่พร้อมด้วยคุณธรรมที่นายวีระชาติ ภาชีชา นำเสนอแล้ว มีมติให้ผ่าน
 การประเมินด้วยคะแนนรวม ๑๘๘.๘๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๔๐

๑๒. สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๔๐๔/๒๕๗๔
 ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔ ขอให้สำนักงาน ก.ก. เที่ยบการดำรงตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือนของ
 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ราย นายวีระชาติ ภาชีชา และสำนักงาน ก.ก.
 ได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๓๐๒/๕๗๑ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔ แจ้งว่าได้พิจารณาเทียบระดับตำแหน่ง
 และอัตราเงินเดือน ราย นายวีระชาติ ภาชีชา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
 กลุ่มงานนิเทศการพัฒนาศือ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา



รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓ อัตราเงินเดือน ๔๐,๑๐๐ บาท ขอย้ายเปลี่ยนประเภทมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร-
สามัญ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาคำนาฏการพิเศษ (ตำแหน่งเลขที่ สยศ. ๑๓) หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงาน-
แผนงานและสารสนเทศ ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานการศึกษา
โดยให้ได้รับเงินเดือน ๓๗,๘๓๐ บาท (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)

๑๓. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้โปรดเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ และสำนักงาน ก.ก.
ได้เวียนแจ้งตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ด่วนมาก ที่ กท ๐๓๐๔/๖๑๙ ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๔ ให้ปรับปรุง
มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในส่วนของคุณวุฒิการศึกษาที่ใช้เป็น
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเป็นคุณวุฒิเปิด โดยกำหนดคุณวุฒิระดับปริญญา หรือประกาศนียบัตร
ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ
โดยมีตำแหน่งที่ปรับปรุง ดังนี้ ตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๑๕ ตำแหน่ง ได้แก่ (๑๓) ตำแหน่ง
นักวิชาการศึกษา

๑๔. การประชุมคณะกรรมการพิจารณางานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่
๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ ได้พิจารณาลักษณะงาน ขณะดำรงตำแหน่งครู ที่เกี่ยวข้องกับสายงานวิชาการศึกษา
เพื่อย้ายมาดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ซึ่งคณะกรรมการฯ มีประเด็นสำคัญในการพิจารณา ดังนี้

๑๔.๑ กรณีที่มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ขอให้พิจารณา
ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลเพื่อเปลี่ยนประเภทมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่ง
นักวิชาการศึกษานั้น แม้ว่าลักษณะงานจะเกี่ยวข้องกันแต่การเปลี่ยนประเภทระดับชำนาญการพิเศษ
จากระบบวิทยฐานะมาเป็นระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแห่ง) ในตำแหน่งระดับหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า
แต่ไม่เคยมีประสบการณ์ในงานและการบริหารส่วนราชการมาก่อน อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรุงเทพมหานคร เนื่องจากข้าราชการทั้ง ๒ ประเภท เข้าสู่ตำแหน่งและมีเส้นทางความก้าวหน้าแตกต่างกัน
โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเป็นระบบวิทยฐานะ เลื่อนระดับโดยการประเมิน
ทางวิชาการในเลขที่ตำแหน่งของตนเอง ส่วนการเลื่อนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นการคัดเลือก
เมื่อมีตำแหน่งว่าง จึงจะสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่มีการแข่งขันสูง
เนื่องจากมีผู้สมัครมากกว่าจำนวนตำแหน่งว่าง ดังนั้น การเปลี่ยนประเภทข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-
กรุงเทพมหานคร มาแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
(หัวหน้าฝ่าย) โดยเทียบระดับตำแหน่ง และไม่ผ่านการคัดเลือก จึงไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๑๔.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร จากข้าราชการประเภทหนึ่ง
ไปเป็นข้าราชการอีกประเภทหนึ่ง ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ กำหนดให้
กรณีการเปลี่ยนประเภทไปเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ
พิจารณาอนุมัติสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไม่เกินระดับชำนาญงาน และตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ไม่เกินระดับชำนาญการ ดังนั้น การขอย้ายเปลี่ยนประเภทในระดับชำนาญการพิเศษ
จึงไม่อยู่ในอำนาจของ อ.ก.ก. และต้องนำเสนอ ก.ก. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าว
เห็นควรนำเสนอข้อสังเกตของคณะกรรมการฯ ประกอบการพิจารณาด้วย



๑๕. การประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบร่าง กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ซึ่งเป็นการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ โดยให้ดำเนินการใน ๒ กระบวนการ คือ ๑) การประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล โดยวิธีการสอบข้อเขียน และ ๒) การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยการประเมินจากประวัติการรับราชการ สมรรถนะของบุคคล ผลงานและการสัมภาษณ์ และคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งและระดับที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก โดยผู้ที่จะถือได้ว่าเป็นผู้สอบผ่าน ในกระบวนการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลจะต้องได้คะแนนแต่ละภาคไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และได้คะแนนรวมของการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป และภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะมีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง เกณฑ์การตัดสินและ ขึ้นบัญชี ผู้ที่ถือว่าเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนตามเกณฑ์การประเมินภาคความรู้ความสามารถ ของบุคคล และเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยให้นำคะแนนทั้งหมดที่ได้รับมารวมกัน ตามลำดับที่สมัครและจัดเรียงลำดับตามผลคะแนนรวมจากมากไปน้อยของแต่ละตำแหน่ง กรณีคะแนนรวมเท่ากัน ให้พิจารณาตามลำดับที่หลักเกณฑ์กำหนด และสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เสนอ ผลการคัดเลือกที่จัดลำดับแล้วต่อปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก และรายงาน ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อทราบต่อไป บัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกให้ใช้ได้ไม่เกิน ๒ ปี นับแต่วันประกาศ ผลการคัดเลือก

๑๖. สำนักงาน ก.ก. ได้นำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๕ สรุปความเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงประเภทข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เป็นการดำเนินการตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ โดยการพิจารณาอนุมัติให้ดำเนินการแต่งตั้งจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครไปเป็นข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทวิชาการ หลักเกณฑ์กำหนดไว้ไม่เกินระดับชำนาญการ ซึ่งกรณีนายวีระชาติ ภาชีชา เป็นการขอเปลี่ยนแปลงประเภทจากตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ จึงไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด จึงต้องเสนอ ก.ก. พิจารณา ซึ่งสำนักงาน ก.ก. ได้พิจารณาแล้วมีความเห็นว่าข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษากรุงเทพมหานครและข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ มีการเข้าสู่ตำแหน่งและเส้นทาง ความก้าวหน้าแตกต่างกัน กล่าวคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นระบบ วิทยฐานะ การเลื่อนวิทยฐานะดำเนินการโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการในเลขที่ ตำแหน่งของตนเอง ในขณะที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญจะกำหนดตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้ากลุ่มงาน การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จึงใช้วิธีการคัดเลือกเมื่อมีตำแหน่งว่าง ซึ่งมีจำนวนผู้เข้าแข่งขัน เป็นจำนวนมาก การเปลี่ยนแปลงประเภทข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครมาเป็น ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในระดับชำนาญการพิเศษ จึงอาจส่งผลกระทบต่อความเป็นธรรม ชั่วญและ



กำลังใจของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในระดับชำนาญการที่รอการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาระดับชำนาญการพิเศษได้ รวมถึงการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษของตำแหน่งนักวิชาการศึกษา จะเป็นตำแหน่งที่ต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ทางการบริหารเป็นสำคัญ ดังนั้น การพิจารณาจึงต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา ๔๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และเป็นไปตามประเด็นสำคัญในการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณางานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ และครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ ในส่วนของปัญหาการขาดแคลนผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในตำแหน่งนักวิชาการศึกษาระดับชำนาญการพิเศษ กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการแก้ไขในภาพรวมแล้ว โดย ก.ก. ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ปรับปรุงคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการศึกษา โดยกำหนดเป็นคุณสมบัติเปิด และจัดกลุ่มตำแหน่งนักวิชาการศึกษา นักทรัพยากรบุคคล นักจัดการงานทั่วไป สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตให้นำระยะเวลาการปฏิบัติงานมาใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานได้ ซึ่งจะส่งผลให้กรุงเทพมหานครมีจำนวนผู้มีสิทธิสมัครคัดเลือกเพิ่มขึ้น เป็นจำนวนมาก

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความรอบคอบ เป็นธรรมกับทุกฝ่าย ประกอบกับการยื่นคำร้องขอแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ นายวีระชาติ ภาชีชา เป็นกรณีที่มีได้กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร จากข้าราชการประเภทหนึ่งไปเป็นข้าราชการอีกประเภทหนึ่ง ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาต่อไป

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๕ ที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณาและมีมติไม่เห็นควรอนุมัติการเปลี่ยนประเภทข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ นายวีระชาติ ภาชีชา โดยให้นำประเด็นข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ประกอบการพิจารณาของ ก.ก. ดังนี้

๑. เนื่องจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเข้าสู่ตำแหน่งและมีเส้นทางความก้าวหน้าแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเป็นระบบวิทยฐานะ เลื่อนระดับโดยการประเมินทางวิชาการ ในเลขที่ตำแหน่งของตนเอง ส่วนการเลื่อนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นการคัดเลือกเมื่อมีตำแหน่งว่างจึงจะสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งโดยส่วนใหญ่มีการแข่งขันสูง มีผู้สมัครมากกว่าจำนวนตำแหน่งว่าง เนื่องจากเป็นความคาดหวังในความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ดังนั้น การพิจารณาจึงต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา ๔๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

๒. ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นตำแหน่งที่ใช้ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา งานด้านวิชาการ เพื่อประโยชน์ในการคิดนวัตกรรมทางการศึกษา



หลักสูตรต่าง ๆ แล้วถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีความแตกต่างกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษานานาชาติพิเศษที่ต้องอาศัยความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารเป็นสำคัญ นอกจากความรู้ ความสามารถแล้วต้องมีทักษะทางการบริหารที่สูง เพื่อกำหนดทิศทางการบริหาร ให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยจะต้องบริหารทรัพยากรบุคคล บริหารงาน บริหารงบประมาณ และเรื่องต่าง ๆ ซึ่งเป็นทักษะที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารของหน่วยงานเพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมาย หรือบรรลุตามแผนงาน เป็นความแตกต่างที่เห็นได้ชัด ดังนั้น การย้ายข้าราชการจากตำแหน่งงานที่ปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความสามารถ แต่ขาดทักษะทางการบริหารเข้ามาสู่ตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติงานโดยอาศัยทักษะ ความสามารถทางการบริหารลักษณะนี้ อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของกรุงเทพมหานคร

๓. ขณะนี้ ก.ก. ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบร่าง กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ซึ่งผ่านการพิจารณาของ อ.ก.ก.ฯ ขณะนี้ในเรื่องการเปลี่ยนระบบหลักเกณฑ์ในการเลื่อนระดับจากระดับชำนาญการเป็นระดับชำนาญการพิเศษ โดยดำเนินการใน ๒ กระบวนการ คือ ๑. การประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลโดยวิธีการสอบข้อเขียน และ ๒. การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยการประเมินจากประวัติการรับราชการ สมรรถนะของบุคคล ผลงาน และการสัมภาษณ์ นับว่าเป็นการคัดกรองคนและสร้างความเป็นธรรมเพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเข้าสู่ตำแหน่งได้เป็นอย่างดี และเห็นได้ว่าการเลื่อนตำแหน่งจากระดับชำนาญการไปสู่ระดับชำนาญการพิเศษของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญนั้นยาก แต่ก็เป็นที่รอคอยและคาดหวังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญทุกคน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพรับราชการ

๔. ขณะนี้ได้มีการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ในส่วนของคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเกี่ยวกับคุณวุฒิการศึกษาเป็นคุณวุฒิเปิด ซึ่งเปิดโอกาสให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งอื่น เช่น นักทรัพยากรบุคคล นักจัดการงานทั่วไป เป็นต้น มีโอกาสย้ายมาดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาได้ ส่งผลให้มีผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษานานาชาติพิเศษมีจำนวนมากขึ้น ทำให้กรุงเทพมหานครมีจำนวนผู้มีสิทธิสมัครคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษานานาชาติพิเศษเพิ่มขึ้น สามารถเลือกสรรผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุด ได้ผู้ที่มีประสบการณ์และทักษะทางการบริหารที่ดีเข้าสู่ตำแหน่งและเกิดประโยชน์ต่อกรุงเทพมหานครสูงสุด

๕. กรณีการเปลี่ยนประเภทข้าราชการจากข้าราชการประเภทหนึ่งไปเป็นข้าราชการอีกประเภทหนึ่ง อาจจะดำเนินการให้มีการประเมินความเหมาะสมของบุคคลกับการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ และมีข้อสังเกตว่าการประเมินที่ผ่านมาเป็นการประเมินเฉพาะคุณสมบัติและประโยชน์ของหน่วยงาน แต่ยังมีได้พิจารณาตัวบุคคล ทั้งนี้ อาจจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล พิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง การบริหารราชการ การบริหารคน โดยพิจารณาเทียบกับผู้ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน

๖. การพัฒนาและเตรียมความพร้อมข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้ากลุ่มงาน ระดับชำนาญการพิเศษ กรุงเทพมหานครมีหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้นเป็นเครื่องมือการพัฒนาและเตรียมคนให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านการบริหารงาน



บริหารคน และบริหารแผนงาน เพื่อการก้าวเข้าสู่การเป็นนักบริหารระดับต้น โดยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้ากลุ่มงานส่วนใหญ่จะได้รับการพัฒนาในหลักสูตรนี้แล้ว ส่วนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครไม่ได้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้าฝ่ายแต่อย่างใด

๗. กระบวนการหรือเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งนักวิชาการศึกษาศำนาญการพิเศษ มีความยากมากกว่ากระบวนการหรือเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หากพิจารณาให้มีการเปลี่ยนประเภทข้าราชการ จากตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ มาเป็น ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาศำนาญการพิเศษ (หัวหน้าฝ่าย) อาจส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาศำนาญการ และมีความตั้งใจ จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้ากลุ่มงานระดับ สำนาญการพิเศษ ดังนั้น เพื่อความเป็นธรรมและความเสมอภาคควรเปลี่ยนประเภทข้าราชการเข้ามาดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการก่อนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ก. ได้กำหนดไว้ เพื่อจะได้สั่งสมทักษะ ประสบการณ์แล้ว จึงเข้าสู่ กระบวนการคัดเลือกพร้อมกัน โดยผู้ที่เปลี่ยนประเภทมาจะมีโอกาสได้เรียนรู้ สั่งสมประสบการณ์ และทักษะ ทางการบริหารและด้านอื่น ๆ เนื่องจากการปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้ากลุ่มงาน จำเป็นต้อง มีประสบการณ์ที่สูงและหลากหลาย หากเป็นหัวหน้าฝ่ายการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต จะต้องมีความรู้ ความสามารถและทักษะการบริหารทรัพยากรบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครด้วย ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การเปลี่ยนประเภทข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษากรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กรณีที่มีได้กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครจากข้าราชการประเภทหนึ่งไปเป็นข้าราชการอีกประเภทหนึ่ง ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ เป็นไปอย่างรอบคอบ เป็นธรรมกับทุกฝ่าย โดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพและลักษณะงานของกรุงเทพมหานคร จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาต่อไป

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. เมื่อพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครจากข้าราชการ ประเภทหนึ่งไปเป็นข้าราชการอีกประเภทหนึ่ง ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร นายวีระชาติ ภาชีชา เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ก. กำหนดไว้ กล่าวคือ มีการยื่นความประสงค์ โดยสมัครใจ หน่วยงานต้นสังกัดพิจารณาเหตุผลความจำเป็นและให้ความเห็นชอบ มีการตั้งคณะกรรมการ- กลั่นกรองและประเมินผลงานทางวิชาการ แต่หลักเกณฑ์ดังกล่าวมิได้กำหนดระดับชำนาญการพิเศษไว้ หากพิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ได้ อาจส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ในปัจจุบันที่กำลังจะสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษได้ และอาจเป็นปัญหาในทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. กรุงเทพมหานครควรกำหนดแนวทางหรือหลักเกณฑ์การเปลี่ยนประเภทตำแหน่งในระดับ บริหารให้ชัดเจนว่าจะสามารถดำเนินการในระดับใด อย่างไร โดยพิจารณาถึงเส้นทางความก้าวหน้า



ประสบการณ์ทางการบริหาร หรือตำแหน่งทางด้านวิชาชีพเฉพาะ มีการพิจารณาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ มีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารงานด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานครได้ด้วย

๓. การดำเนินการเปลี่ยนประเภทข้าราชการต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพขององค์กรเป็นหลัก และคำนึงถึงหลักความเป็นธรรมกับผู้ที่อยู่ในระบบ โดยกำหนดกลไกหรือหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถได้เข้ามาสู่กระบวนการคัดเลือก และได้พิสูจน์ความรู้ ความสามารถ เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๔. เนื่องจากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีสายงานจำนวนมาก และมีการจัดกลุ่มตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องกัน ส่งผลให้มีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญจำนวนมากรอสมัครเพื่อเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ทั้งนี้ที่ผ่านมาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครที่ประสงค์จะเปลี่ยนประเภทมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญสามารถเปลี่ยนประเภทข้าราชการในขณะดำรงตำแหน่งในวิทยฐานะชำนาญการมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในระดับชำนาญการ จากนั้นจึงเข้าสู่กระบวนการสมัครเพื่อคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษต่อไปได้ โดยเมื่อคำนึงถึงขวัญและกำลังใจของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ไม่มีโอกาส ในการเปลี่ยนประเภทไปเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครในระดับบริหารได้เลย ดังนั้นการให้โอกาสข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ควรมีการคัดเลือกโดยกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ซึ่งต้องคำนึงว่าผู้ที่จะได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ต้องเป็นผู้ที่ได้รับการสั่งสมความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารมาเป็นอย่างดี และประการสำคัญ การพิจารณาเปลี่ยนประเภทข้าราชการกรณีนี้จะ เป็นแบบแผนหรือแนวทางการดำเนินการให้กับหลายกรณี ที่รออยู่ หากมีการดำเนินการอย่างไม่รอบคอบจะส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญได้

๕. ข้าราชการกรุงเทพมหานครทั้งสองประเภทมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษากรุงเทพมหานครมีลักษณะเหมือนกับสายงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย คือ เป็นตำแหน่ง ที่มีวิทยฐานะใช้หลักของการสั่งสมความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการเพื่อปรับระดับให้สูงขึ้น แต่สำหรับ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นตำแหน่งในระบบจำแนกตำแหน่ง (PC) มีการประเมินค่างาน คุณภาพของงาน และประสบการณ์ทางการบริหารตามมาตรฐานของตำแหน่งและระดับเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนั้น หากต้องการให้มีการเปลี่ยนประเภทข้าราชการกรุงเทพมหานครในระดับที่สูงกว่าระดับชำนาญการ ควรจัดทำหลักเกณฑ์เปลี่ยนประเภทข้าราชการให้มีความชัดเจนเป็นมาตรฐาน เพื่อความเป็นธรรมกับ ข้าราชการกรุงเทพมหานครทุกประเภท

๖. หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครจากข้าราชการประเภทหนึ่ง ไปเป็นข้าราชการอีกประเภทหนึ่ง ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ มีความชัดเจน คือ ให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญพิจารณาอนุมัติสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการไม่เกิน ระดับชำนาญการ หากสูงกว่าระดับชำนาญการต้องนำเสนอ ก.ก. พิจารณา ซึ่งที่ผ่านมายังไม่มีการเปลี่ยน ประเภทข้าราชการในระดับชำนาญการพิเศษ โดยมีเหตุผลกล่าวคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครมีจำนวนมาก โดยเฉพาะผู้ที่ดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษทั้งสายงานบริหาร



สายงานบริหารสถานศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษา มีผู้ดำรงตำแหน่งจำนวนนับพัน แต่ตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เป็นตำแหน่งนักวิชาการศึกษาคำนาฏการพิเศษ มีอัตราตำแหน่งที่สำนักงานเขตและสำนักงานการศึกษาเท่านั้น หากพิจารณาให้กรณีนี้สามารถเปลี่ยนประเภทข้าราชการได้ จะส่งผลให้ผู้ดำรงตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ จะมีการขอเปลี่ยนประเภทข้าราชการมาอีกจำนวนมาก เพราะถ้ามีการพิจารณางานที่เกี่ยวข้องแล้วส่วนมากสามารถพิจารณาเป็นงานที่เกี่ยวข้องกันได้ เนื่องจากงานการสอนกับงานวิชาการในฝ่ายการศึกษา มีลักษณะที่คล้ายคลึงและเกี่ยวข้องกัน หากเป็นเช่นนี้จะส่งผลต่อหลักทางการบริหาร คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ได้สั่งสมประสบการณ์และเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาคำนาฏการพิเศษ ได้แก่ นักวิชาการศึกษาคำนาฏการ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ หรือนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการในฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต ซึ่งมีจำนวนมากพอสมควรที่รอการสมัครคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ แต่เมื่อมีตำแหน่งว่างกลับถูกสงวนไว้เพื่อเป็นตำแหน่งสำหรับการเปลี่ยนประเภทข้าราชการแทนการคัดเลือก

สำหรับความก้าวหน้าของผู้ที่ดำรงตำแหน่งด้านการศึกษาศึกษา ปัจจุบันข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครมีเส้นทางก้าวหน้าทางด้านการบริหารสูงสุดได้เพียงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยก่อนหน้าที่จะเปลี่ยนมาใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้าราชการครูฯ สามารถก้าวเข้าสู่ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ซึ่งเป็นตำแหน่งทางการบริหารได้ แต่เมื่อเปลี่ยนเป็นพระราชบัญญัติฉบับใหม่ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีการกำหนดเงื่อนไขของมาตรฐานตำแหน่ง ทำให้ไม่สามารถดำเนินการเหมือนเดิมได้ ทั้งนี้ กรุงเทพมหานครทราบปัญหาและกำลังพิจารณาสร้างความเป็นธรรมในเส้นทางความก้าวหน้าดังกล่าวตามความตั้งใจที่จะให้ข้าราชการครูฯ สามารถก้าวหน้าได้ในสายงานการศึกษา เช่น การดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการในสำนักงานการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฯ และการดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา เป็นต้น ซึ่งเป็นการส่งเสริมโอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

๗. กรุงเทพมหานครควรจะต้องปรับปรุงมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนประเภทข้าราชการ ย้าย การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ให้มีความชัดเจน เพื่อลดขั้นตอนการพิจารณาเป็นรายกรณี กรณีนี้ผู้ขอเปลี่ยนประเภทข้าราชการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ พิสูจน์ได้ แต่สำหรับเรื่องการเตรียมความพร้อมต่าง ๆ เพื่อการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร เพื่อการดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้ากลุ่มงานยังไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ดังนั้น จึงควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่ชัดเจนและเหมาะสมก่อน เพื่อให้มีหลักเกณฑ์ที่มีมาตรฐานและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

มติที่ประชุม ไม่อนุมัติการเปลี่ยนประเภทข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ นายวีระชาติ ภาชีชา โดยมอบให้กรุงเทพมหานครดำเนินการ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครจากข้าราชการประเภทหนึ่งไปเป็นข้าราชการอีกประเภทหนึ่ง ในระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อให้มีหลักเกณฑ์ที่มีมาตรฐานและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย โดยนำประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการ



ลับ

- ๑๖ - ถึง - ๓๙ -

เรื่องที่ ๓.๒ รายงานการงัดโทษเป็นว่ากล่าวตักเตือน

ลับ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเพื่อทราบ

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

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

๑. อ.ก.ก. วิสามัญฯเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๕ ซึ่งได้มีการรับรองแล้วในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ จำนวน ๕ เรื่อง ดังนี้

๒. อ.ก.ก. วิสามัญฯเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ มีมติกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ เชี่ยวชาญ และชำนาญการพิเศษ ดังนี้

๒.๑ สายงานการบริหารสถานศึกษา จำนวน ๒๒ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๓ ราย ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๕ ราย และปรับปรุงผลงาน จำนวน ๑๔ ราย)

๒.๒ สายงานการนิเทศการศึกษา จำนวน ๑ ราย (ปรับปรุงผลงาน จำนวน ๑ ราย)

๒.๓ สายงานการสอน จำนวน ๘๓ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๑๕ ราย ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๓๘ ราย และปรับปรุงผลงาน จำนวน ๓๐ ราย)

สำนักงาน ก.ก. ได้แจ้งผลการพิจารณาให้สำนักการศึกษาดำเนินการแจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๔/๓๓๕ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๓. อ.ก.ก. วิสามัญฯเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๕ มีมติรับทราบรายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ ประจำเดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จำนวน ๔ ราย โดยผลการพิจารณาผ่านการประเมินทั้ง ๔ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๔. อ.ก.ก. วิสามัญฯเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ มีมติให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๓ ราย และไม่นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๑ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

มติที่ประชุม รับทราบ



เรื่องที่ ๔.๒ รายงานผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (มาตรการระยะสั้น)

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (มาตรการระยะสั้น)

สาระสำคัญของเรื่อง

มาตรการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เป็นแนวทางในการบริหารกำลังคนของหน่วยงานกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับภารกิจ รวมถึงลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลระยะยาว โดยมีหลักการในการบริหารกำลังคนให้มีความยืดหยุ่น และผสมผสานรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย เพื่อประสิทธิภาพในการบริการสาธารณะ ซึ่งประกอบด้วย มาตรการเร่งด่วน มาตรการระยะสั้น (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และมาตรการระยะยาว

มาตรการเร่งด่วน คือ การพิจารณาทบทวนการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานตามโครงการ ซึ่งปัจจุบันยังคงเหลือลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานตามโครงการ สังกัดสำนักการระบายน้ำ รวมทั้งสิ้น ๖๔๐ อัตรา ซึ่งอยู่ระหว่างพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวให้ในปีงบประมาณต่อ ๆ ไป

มาตรการระยะยาว คือ การกำหนดแผนพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ภายหลังจากที่มีผลการศึกษาจากโครงการจ้างจัดทำแผนกำลังคนของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

มาตรการระยะสั้น (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ก.ก. ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบมาตรการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (มาตรการระยะสั้น พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานมีการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างที่ชัดเจนและเกิดความคล่องตัวมากขึ้น ซึ่งประกอบด้วย ๕ ประเด็น ได้แก่

๑. ทบทวนภารกิจของกรุงเทพมหานคร

๒. การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้เหมาะสมกับภารกิจและโครงสร้างของหน่วยงาน

๓. การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวให้สอดคล้องกับมาตรการ

๔. การพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศของลูกจ้างเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตราค่าจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. การพัฒนาศักยภาพลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

โดยมีรายละเอียดของผลการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑. ทบทวนภารกิจของกรุงเทพมหานคร

เนื่องด้วยกรุงเทพมหานครยังไม่เคยมีการศึกษาภาพรวมของภารกิจที่ใช้กำลังคนลูกจ้าง แต่ด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ส่งผลให้สำนักงาน ก.ก. ต้องดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ ทบทวนภารกิจของลูกจ้างแต่ละหน่วยงาน เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร แต่ด้วยอัตราค่าจ้างของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบมีเพียง ๔ ตำแหน่ง การทบทวนภารกิจเพื่อเสนอ อ.ก.ก.๑ และ/หรือ ก.ก. พิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างจึงต้องดำเนินการในลักษณะเป็นรายกรณี โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



๑) สิ่งที่ทำเนิการแล้ว

๑.๑) การกำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว เช่น อนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานระบายน้ำ จำนวน ๒๗๕ อัตรา อนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และอนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มเติมและทดแทนลูกจ้างประจำที่ว่างของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น

๑.๒) การคืนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่าง ได้แก่ การคืนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำจากการเกษียณอายุราชการในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ จำนวนทั้งสิ้น ๑,๙๖๓ อัตรา และการคืนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่าง ระหว่างวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ จำนวนทั้งสิ้น ๗๘ อัตรา

๑.๓) การเกลี้ยกรอบอัตรากำลัง ได้แก่ อนุมัติเกลี้ยกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักงานแพทย์ และอนุมัติเกลี้ยอัตรากำลังลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๗ อัตรา ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

๑.๔) การไม่อนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว เช่น ไม่อนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวทดแทนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ถูกยุบก่อนมาตรการระยะสั้น มีผลบังคับใช้ จำนวน ๑,๑๒๑ อัตรา เป็นต้น

๑.๕) การยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้าง เช่น ยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปีงบประมาณ (ตั้งแต่สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) จำนวนทั้งสิ้น ๒,๑๖๓ อัตรา ในกรณีที่ไม่มีการกิจแล้ว

๒) สิ่งที่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ

๒.๑) การวิเคราะห์ภารกิจของแต่ละหน่วยงานในภาพรวม

๒.๒) การทบทวนภารกิจของลูกจ้างในแต่ละหน่วยงาน เพื่อปรับปรุงตำแหน่งของหน่วยงานให้มีความเหมาะสม

๒.๓) ทบทวนภารกิจของลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานตามโครงการ สังกัดสำนักงานระบายน้ำที่ยังคงเหลืออยู่จำนวน ๖๔๐ อัตรา เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวต่อไป

๓) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๓.๑) การกำหนดตำแหน่งลูกจ้างในหน่วยงานต่าง ๆ แม้มีการกำหนดชื่อตำแหน่งเหมือนกัน แต่หากปฏิบัติหน้าที่ต่างหน่วยงานกัน จะมีลักษณะงานที่แตกต่างกันด้วย ส่งผลให้การจัดกลุ่มตำแหน่งลูกจ้างในมาตรการ อาจไม่สอดคล้องและเกิดผลกระทบกับภารกิจของบางหน่วยงาน

๓.๒) สำนักงาน ก.ก. ไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการจ้างจัดทำแผนกำลังคนของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๓.๓) กรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบไม่สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานตามที่กฎหมายกำหนด ส่งผลให้การศึกษาวิเคราะห์ภารกิจเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังแต่ละครั้งเป็นไปอย่างล่าช้า

๔) เื่อนไขความสำเร็จ

๔.๑) หากได้รับจัดสรรงบประมาณในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อดำเนินโครงการจ้างจัดทำแผนกำลังคนของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จะช่วยให้การศึกษารวบรวมของกรุงเทพมหานคร



เป็นไปอย่างถูกต้องครบถ้วน นำไปสู่การกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและบริหารจัดการอัตรากำลัง ลูกจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒) หากกรุงเทพมหานครมีการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน หรือส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ให้เกิดความเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด จะส่งผลให้การดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ เพื่อกำหนด กรอบอัตรากำลังของหน่วยงานมีระยะเวลาที่น้อยลง

๒. การกำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้เหมาะสมกับภารกิจและ โครงสร้างของหน่วยงาน

การกำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับ ภารกิจ จำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์การกำหนดกรอบอัตรากำลังที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน แต่เนื่องจากสำนักงาน ก.ก. ไม่ได้ได้รับการจัดสรรงบประมาณในการศึกษาภารกิจ ประกอบกับหลักเกณฑ์การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ลูกจ้างเดิม อาจไม่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น สำนักงาน ก.ก. จึงดำเนินการประชุมหารือ ร่วมกับหน่วยงานผู้รับผิดชอบ เพื่อศึกษาภารกิจและจัดทำหลักเกณฑ์ในบางภารกิจก่อนนำมาพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑) สิ่งที่ยังดำเนินการแล้ว

๑.๑) การลงพื้นที่ศึกษาภารกิจของสำนักการระบายน้ำ เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำเกณฑ์ การกำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งพนักงานทั่วไป และนำมาขออนุมัติกรอบอัตรากำลัง ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดสำนักการระบายน้ำ จำนวน ๒๗๕ อัตรา

๑.๒) การจัดทำหลักเกณฑ์การกำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งพี่เลี้ยง

๑.๓) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ศึกษาภารกิจ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการกำหนดกรอบอัตรากำลังและรูปแบบ การจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้เหมาะสมกับภารกิจของกรุงเทพมหานคร เพื่อนำเสนอ อ.ก.ก.ฯ และ ก.ก. พิจารณาต่อไป

๑.๔) สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการขอจัดสรรงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ในการจ้างเหมาบริการเป็นรายบุคคล จำนวน ๒ อัตรา เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจในการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำหลักเกณฑ์ฯ

๒) สิ่งที่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ

การจัดทำแผนลงพื้นที่และจัดเก็บข้อมูลภารกิจในแต่ละตำแหน่ง ร่วมกับสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา เพื่อจัดทำหลักเกณฑ์การกำหนด กรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๓) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๓.๑) หลักเกณฑ์การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานครเดิม อาจไม่ทันสมัย หรือไม่สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน ประกอบกับลักษณะภารกิจแต่ละตำแหน่งมีความแตกต่างกันในแต่ละ หน่วยงาน



๓.๒) สำนักงาน ก.ก. มีอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบไม่เพียงพอต่อการศึกษา วิเคราะห์ภารกิจแต่ละตำแหน่งของแต่ละหน่วยงาน เพื่อนำมาจัดทำเป็นหลักเกณฑ์การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ส่งผลให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังในแต่ละครั้งต้องอาศัยการวิเคราะห์ภารกิจ เป็นรายกรณีไป

๔) เงื่อนไขความสำเร็จ

๔.๑) หากมีการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานหรือส่วนราชการ ที่รับผิดชอบการบริหารงานของลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้เกิดความเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ที่เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้การดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์การกำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างในทุกตำแหน่ง มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

๔.๒) การศึกษา วิเคราะห์ภารกิจ เพื่อจัดทำหลักเกณฑ์การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ต้องอาศัยการบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ของหน่วยงานต่าง ๆ

๓. การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวให้สอดคล้องกับ มาตรการ

ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งมีลักษณะแตกต่างจากลูกจ้างของภาครัฐ เนื่องจากการเข้ามาปฏิบัติหน้าที่จะต้องเริ่มจากการเป็นลูกจ้างชั่วคราว และยังสามารถได้รับการคัดเลือกเป็นลูกจ้างประจำได้ แม้ว่าที่ผ่านมากกรุงเทพมหานครได้มีการจัดทำมาตรการ กำลังคนเพื่อชะลอการเพิ่มลูกจ้างชั่วคราว และกำหนดสัดส่วนลูกจ้างประจำเพิ่มเติม แต่กรุงเทพมหานคร ก็ยังคงมีจำนวนลูกจ้างประจำมากกว่าลูกจ้างชั่วคราวถึงสองเท่า ดังนั้น เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีแนวทาง ในการบริหารกำลังคนลูกจ้างที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตอบสนองต่อเป้าหมายในการบริการสาธารณะ อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความคล่องตัวให้แก่หน่วยงาน รวมทั้งความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณรายจ่าย ด้านบุคคล สำนักงาน ก.ก. จึงได้ดำเนินการศึกษาและจัดทำมาตรการ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑) สิ่งที่ทำเนิการแล้ว

๑.๑) จัดกลุ่มภารกิจตามเหตุผลความจำเป็นและความเหมาะสมของรูปแบบการจ้าง ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น ๓ มาตรการ ได้แก่ (๑) มาตรการที่ ๑ กลุ่มภารกิจที่ต้องอาศัยทักษะ ประสบการณ์ ในการถ่ายทอดหรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ หรือปฏิบัติงานควบคุมครุภัณฑ์ และเป็นตำแหน่งที่มีผลกระทบต่อ การบริการสาธารณะโดยตรง จำนวน ๑๕ ตำแหน่ง (๒) มาตรการที่ ๒ กลุ่มภารกิจที่สามารถจ้างผู้ปฏิบัติงาน ประเภทอื่น หรือปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อทดแทนกำลังคนประเภทลูกจ้างได้ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อ การให้บริการสาธารณะ จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง และ (๓) มาตรการที่ ๓ กลุ่มภารกิจที่เข้าซ้อนกับข้าราชการ หรือเป็นตำแหน่งที่สามารถใช้วิธีการจ้างรูปแบบอื่นได้และในอนาคตอาจเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง

๑.๒) ใน ๒ ปีงบประมาณที่ผ่านมา มีลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ และ ถูกยุบเลิกตามมาตรการที่ ๒ และมาตรการที่ ๓ รวมทั้งสิ้น ๑,๑๘๗ อัตรา คิดเป็นค่าใช้จ่ายที่ลดลงรวมทั้งสิ้น ๔๘๗,๕๔๔,๘๑๙ บาท (สี่ร้อยแปดสิบเจ็ดล้านห้าแสนสี่หมื่นสี่พันแปดร้อยสี่สิบเก้าบาทถ้วน)



๑.๓) จัดทำคู่มือการปฏิบัติตามมาตรการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (มาตรการระยะสั้น พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) เพื่อเผยแพร่ในเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก.

๑.๔) แต่งตั้งคณะกรรมการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานครเป็นการจ้างรูปแบบอื่น เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่หน่วยงานในการดำเนินการตามมาตรการ

๑.๕) จัดทำมาตรการบรรเทาผลกระทบเพื่อเยียวยาลูกจ้างชั่วคราวที่จะสิ้นสุดการจ้างในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการนำเสนอแนวทางตามมาตรการดังกล่าว เพื่อให้ปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณา

๒) สิ่งที่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ

๒.๑) สำรวจปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการตามมาตรการจากหน่วยงานต่าง ๆ

๒.๒) จัดทำมาตรการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานครฉบับใหม่ ทดแทนมาตรการเดิมที่จะสิ้นสุดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยจะต้องพิจารณาจากภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒.๓) จัดประชุมชี้แจงกับหน่วยงานในการปฏิบัติตามแนวทางบรรเทาผลกระทบให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวที่จะสิ้นสุดการจ้างในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๓.๑) การจัดกลุ่มตำแหน่งลูกจ้างจากภารกิจภาพรวม โดยขาดการพิจารณาภารกิจเป็นรายหน่วยงาน ส่งผลให้ภารกิจหลักในบางหน่วยงานไม่ได้รับอัตราค่าจ้างที่เพียงพอและทันช่วงที่

๓.๒) การจัดทำมาตรการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานครฉบับใหม่ จำเป็นต้องมีการสำรวจข้อมูลจากแหล่งข้อมูลจริง แต่ด้วยกรุงเทพมหานครมีหน่วยงานทั้งสิ้น ๖๙ หน่วยงาน และมีลูกจ้างมากถึง ๓๘ ตำแหน่ง อีกทั้งระยะเวลาและอัตราค่าจ้างของเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานมีจำกัด จึงต้องคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเพียงบางหน่วยงาน ซึ่งอาจทำให้ข้อมูลที่ได้รับไม่ครบถ้วนและไม่สะท้อนภารกิจที่แท้จริง

๓.๓) บางหน่วยงานอาจคุ้นเคยกับการบริหารอัตราค่าจ้างภายใต้ข้อกำหนดเดิม และการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยกำลังคนประเภทลูกจ้าง เมื่อมีการกำหนดให้หน่วยงานต้องลดการใช้กำลังคนประเภทลูกจ้าง และปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างเป็นการจ้างรูปแบบอื่นหรือนำเทคโนโลยีมาใช้ทดแทนกำลังคน จึงก่อให้เกิดอุปสรรคในการทำความเข้าใจสาระสำคัญในเป้าหมายของมาตรการ

๔) เื่อนไขความสำเร็จ

๔.๑) การปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตราค่าจ้างของหน่วยงานหรือส่วนราชการ ที่รับผิดชอบการบริหารงานของลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้เกิดความเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้การศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ เพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างของหน่วยงานมีระยะเวลาที่น้อยลง

๔.๒) ควรมีการศึกษาภารกิจในภาพรวมทั้งองค์กร และศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการจ้างของหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เพื่อทบทวนระบบการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งต้องมีการทบทวนภารกิจ โครงสร้างและอัตราค่าจ้างของการจ้างงานอย่างสม่ำเสมอ

๔.๓) ควรมีการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรกรุงเทพมหานครทางอิเล็กทรอนิกส์ และกำหนดให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในทุกหน่วยงานสามารถเข้าถึงได้



**๔. การพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศของลูกจ้างเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลัง
ลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ**

๑) สิ่งที่ทำเนิการแล้ว

พัฒนาโปรแกรมระบบฐานข้อมูลลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร เพื่อการบันทึก/แก้ไข
ข้อมูลลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร โดยปัจจุบันนำเข้าข้อมูล ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ แล้ว จำนวน
๓๔,๑๑๙ ราย

๒) สิ่งที่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ

๒.๑) ตรวจสอบความถูกต้องและบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบฐานข้อมูล พร้อมทั้งตรวจสอบ
และแก้ไขข้อผิดพลาดของระบบ

๒.๒) พัฒนาระบบบันทึกข้อมูลให้สามารถบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลประวัติการศึกษา
ข้อมูลการดำรงตำแหน่งและอัตรากำลังได้ในการกรอกข้อมูลครั้งเดียว

๒.๓) พัฒนาระบบบันทึกข้อมูลส่วนอื่น ๆ ตลอดจนระบบส่งออกข้อมูลตามแบบฟอร์ม
ทะเบียนประวัติลูกจ้างประจำเป็นไฟล์ PDF

๒.๔) พัฒนาระบบการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล

๒.๕) สำนักงาน ก.ก. อยู่ระหว่างดำเนินโครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรุงเทพมหานครในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๓.๑) การพัฒนาโปรแกรมมีความล่าช้าและขาดความสมบูรณ์ เนื่องจากเจ้าหน้าที่
ผู้พัฒนาระบบเป็นตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ต้องดำเนินการพัฒนาระบบไปพร้อมกับเรียนรู้
เทคนิคและวิธีการ ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาระบบได้อย่างต่อเนื่องและไม่ได้ผลผลิตตามเป้าหมายที่วางไว้

๓.๒) ข้อมูลทะเบียนประวัติลูกจ้างประจำที่นำเข้าสู่ระบบมีปริมาณมาก และข้อมูล
บางส่วนมีความผิดพลาด/คลาดเคลื่อน ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการตรวจสอบและนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ

๓.๓) ระบบยังคงรองรับได้เพียงข้อมูลของลูกจ้างประจำ ส่วนข้อมูลของลูกจ้างชั่วคราว
ยังไม่มีระบบฐานข้อมูลใดที่รองรับ

๔) เงื่อนไขความสำเร็จ

๔.๑) การปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังของกองทะเบียนประวัติข้าราชการ ให้มีกลุ่มงาน
ที่รับผิดชอบด้านทะเบียนประวัติและสารสนเทศของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๔.๒) การจัดสรรงบประมาณเพื่อการจ้างเหมาบริการเป็นรายบุคคลในการนำเข้าข้อมูล
ลูกจ้างประจำให้เกิดความสมบูรณ์และรวดเร็ว

๕. การพัฒนาศักยภาพลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรกรุงเทพมหานคร สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการกำหนดคุณสมบัติ ระบบ รูปแบบ มาตรฐาน
หลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครทุกสายงาน รวมถึงดำเนินการพัฒนาและประเมินผล
การพัฒนา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



๑) สิ่งที่ได้ดำเนินการแล้ว

ที่ผ่านมาได้ดำเนินการพัฒนาศักยภาพลูกจ้างกรุงเทพมหานครในหลักสูตรที่เป็นความรู้พื้นฐานทั่วไป จำนวน ๕ หลักสูตร ได้แก่

- ๑.๑) หลักสูตรฝึกอบรมปฐมนิเทศบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- ๑.๒) หลักสูตรการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- ๑.๓) หลักสูตรสร้างเสริมสมรรถนะชีวิตของบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- ๑.๔) หลักสูตรสัมมนา ก่อนเกษียณอายุราชการ
- ๑.๕) หลักสูตรสร้างเสริมคุณธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๒) สิ่งที่ยังไม่ได้ดำเนินการ

- ๒.๑) จัดทำแผนพัฒนาลูกจ้างประจำปีงบประมาณ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม
- ๒.๒) ประสานหน่วยงานในการดำเนินการพัฒนาตามแผน และให้หน่วยงานพัฒนาลูกจ้างในหลักสูตรความรู้เฉพาะทาง ตามความจำเป็นและความเหมาะสมของภารกิจ
- ๒.๓) ติดตามและประเมินผลการพัฒนาลูกจ้างตามแผนพัฒนาลูกจ้างที่กำหนด

๓) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๓.๑) ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด -19) ทำให้ที่ผ่านมาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ไม่สามารถดำเนินการจัดอบรมได้ครบทุกหลักสูตร เนื่องจากข้อจำกัดด้านลักษณะงานของลูกจ้างบางตำแหน่งที่ไม่มีสถานที่ทำงาน ทำให้ไม่สามารถจัดอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

๓.๒) ขาดการบูรณาการข้อมูลร่วมกันระหว่างสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา และสำนักงาน ก.ก. ในการดำเนินการตามข้อบังคับกรุงเทพมหานครฯ

๔) เงื่อนไขความสำเร็จ

๔.๑) จัดทำแผนพัฒนาลูกจ้างที่มีความชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจที่แท้จริงของแต่ละหน่วยงาน

๔.๒) ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามแผนพัฒนาลูกจ้าง

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ ได้มีข้อสังเกตว่า ผลการดำเนินการตามมาตรการระยะสั้น (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ยังคงมีสิ่งที่ยังไม่ได้ดำเนินการอยู่ ประกอบกับมาตรการดังกล่าวจะสิ้นสุดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามมาตรการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จึงควรมีการจัดทำแผนการดำเนินการในส่วนที่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ โดยควรที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่ประชุมมีมติรับทราบรายงานผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (มาตรการระยะสั้น) และมอบสำนักงาน ก.ก. จัดทำแผนการดำเนินการตามมาตรการในส่วนที่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ โดยให้กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และนำเสนอ อ.ก.ก.ฯ เพื่อทราบต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบ



ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

เรื่อง การนำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

เนื่องจากวาระการประชุม ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา เรื่องที่ ๓.๒ รายงานการงดโทษ
เป็นว่ากล่าวตักเตือน ราย และรายงานการยุติเรื่อง ราย

มีความจำเป็นจะต้องเร่งดำเนินการ ฝ่ายเลขานุการจึงขอนำมติที่ประชุม
ไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ดำเนินการได้ ตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องกำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร

การประชุม ก.ก. ครั้งต่อไป ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ กำหนดในวันพฤหัสบดีที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕

เวลา ๐๘.๓๐ น.

มติที่ประชุม เห็นชอบ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

(นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
กรรมการและเลขานุการ
ผู้จรรายงานการประชุม

สรุปผลการกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ (แยกตามกลุ่มสาระ)
ในการประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

ลำดับ	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ	๑	-	๑	-	
๒	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	๒	-	๑	๑	
๓	สายงานการนิเทศการศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ	๑	-	-	๑	
๔	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	๒	-	๒	-	
๕	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ สาขาการศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	๒	-	๒	-	
๖	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑	-	๑	-	
๗	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๒	-	๑	๑	
๘	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๑๗	๓	๒	๑๒	
๙	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	๑๑	๑	๕	๕	
๑๐	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ (ดนตรีและนาฏศิลป์)	๑๗	๘	๕	๔	
๑๑	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ (ศิลปศึกษาและทัศนศิลป์)	๑๐	๔	๑	๕	
๑๒	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี	๑๑	๑	๘	๒	
๑๓	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	๙	-	๖	๓	
๑๔	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๙	๑	-	๘	
๑๕	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา พลศึกษา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด)	๘	-	๗	๑	
๑๖	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สาขาบรรณารักษศาสตร์	๓	-	๑	๒	
	รวม	๑๐๖	๑๘	๔๓	๔๕	



๒๓/๒

บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
ประจำเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๔

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	ผู้ผ่านการประเมิน	ผู้ไม่ผ่านการประเมิน	รวม
๑	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ	๓	-	๓
๒	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	๑	-	๑
	รวมทั้งสิ้น	๔	๐	



บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
ประจำเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๔

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๑	นางนวพร รัตนเรืองเดช นายแพทย์ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ รพต. ๒๔๔) กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์ฟื้นฟู) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๙๔.๐๐)	๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๔ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๕ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านการแพทย์ ๑๓ (รับผิดชอบสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์ฟื้นฟู) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๒	นางสาวศันสนีย์ ฉัตรพรวิรัช นายแพทย์ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ รพต. ๑๖๔) กลุ่มงานกุมารเวชกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขากุมารเวชกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๗๔.๐๐)	๑๓ มีนาคม ๒๕๖๔ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๑๖๖ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านการแพทย์ ๗ (รับผิดชอบสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขากุมารเวชกรรม) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๓	นางสาววรรพร ดันดีจิตตานนท์ นายแพทย์ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ รพต. ๑๖๘) กลุ่มงานกุมารเวชกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขากุมารเวชกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๗๔.๐๐)	๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๙๒ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านการแพทย์ ๗ (รับผิดชอบสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขากุมารเวชกรรม) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๔	นางสาววดี ดอกเทียน พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งเลขที่ ศบส. (๑๐)๖) หัวหน้าพยาบาล กลุ่มงานการพยาบาลและ การบริหารทั่วไป ศูนย์บริการสาธารณสุข ๑๐ สุขุมวิท สำนักอนามัย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๗.๐๐)	๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๕๓ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๓ (รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัดสำนักอนามัย) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ (ผลงานมีคุณภาพที่เหมาะสม กับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)



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

ผลการพิจารณาการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับ
ระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

ตารางสรุปข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณานับระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ชื่อ - สกุล/สังกัด	ตำแหน่งที่ขอประเมินบุคคล/ ขอย้าย/ขอสมัครคัดเลือก	ตำแหน่งที่เสนอขอให้พิจารณา	ผลการพิจารณา
<p>นับระยะเวลางานเกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (จำนวน ๓ ราย)</p>			
<p>๑. นายรินทร์ บุตรพรม ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งเลขที่ นศน. ๔๒) กลุ่มงานนิเทศการพัฒนาศือ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา</p>	<p>ขอย้ายเปลี่ยนประเภท ไปดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ชำนาญการพิเศษ</p>	<p>ขณะดำรงตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ ชำนาญการ และตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ เป็นเวลา ๖ ปี ๘ เดือน</p>	<p>ขณะดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ และ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ เกี่ยวข้องกับสายงานวิชาการศึกษา ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ การจัดทำหลักสูตรการศึกษา และ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล การจัดการศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับ สายงานวิชาการศึกษา จึงนับให้ครั้งหนึ่ง ของระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด ตามแนวทางการนับระยะเวลา ข้อ ๒.๑.๒ เป็นเวลา ๓ ปี ๔ เดือน</p>
<p>๒. ว่าที่ร้อยตรีรัต สุธิจิตตกุล ตำแหน่งนักวิชาการศูนย์- เยาวชนชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ สนส. ๑๔๘) กลุ่มงานนันทนาการ ๑ ส่วนนันทนาการ สำนักงานนันทนาการ และ ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักวัฒนธรรม กีฬา และ การท่องเที่ยว</p>	<p>ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ</p>	<p>ขณะดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศูนย์เยาวชน ปฏิบัติการ และ ตำแหน่งนักวิชาการศูนย์เยาวชน ชำนาญการ เป็นเวลา ๔ ปี ๑๐ เดือน ๓ วัน</p>	<p>ขณะดำรงตำแหน่งนักวิชาการศูนย์ เยาวชนปฏิบัติการ และตำแหน่งนักวิชาการ ศูนย์เยาวชนชำนาญการ เกี่ยวข้องกับ สายงานจัดการงานทั่วไป ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ภายในสำนักงาน การบริหารราชการทั่วไป การควบคุมและบริหารงานหลายด้าน เช่น งานสารบรรณ งานบริหารทรัพยากร- บุคคล งานจัดระบบงาน งานบริหาร งบประมาณ งานพัสดุ ซึ่งเป็นลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับ สายงานจัดการงานทั่วไป จึงนับให้ครั้งหนึ่ง ของระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด ตามแนวทางการนับระยะเวลา ข้อ ๒.๑.๒ เป็นเวลา ๒ ปี ๕ เดือน ๒ วัน</p>



(Handwritten signature)

ชื่อ - สกุล/สังกัด	ตำแหน่งที่ขอประเมินบุคคล/ ขอย้าย/ขอสมัครคัดเลือกฯ	ตำแหน่งที่เสนอขอให้พิจารณา	ผลการพิจารณา
<p>๓. นางสาวณัฐชิตา ภาชีศัพท์ ตำแหน่งบรรณารักษ์ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ สนส. ๗๘) กลุ่มงานห้องสมุดและ การเรียนรู้ ๒ ส่วนห้องสมุดและการเรียนรู้ สำนักงานนันทนาการและ ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักวัฒนธรรม กีฬา และ การท่องเที่ยว</p>	<p>ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ</p>	<p>ขณะดำรงตำแหน่งบรรณารักษ์ ปฏิบัติการ และตำแหน่ง บรรณารักษ์ชำนาญการ เป็นเวลา ๔ ปี ๑๑ เดือน ๑๘ วัน</p>	<p>ขณะดำรงตำแหน่งบรรณารักษ์ ปฏิบัติการ และตำแหน่งบรรณารักษ์ ชำนาญการ เกี่ยวข้องกับสายงาน จัดการงานทั่วไป ได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ภายในสำนักงานและการบริหารราชการ ทั่วไป การเลขานุการ การจัดการประชุม จัดบันทึกและเรียบเรียงรายงาน การติดต่อ ประสานงานกับหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ การติดตาม ผลการปฏิบัติงาน และการรวบรวมข้อมูล สถิติต่าง ๆ ซึ่งเป็นลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับ สายงานจัดการงานทั่วไป จึงนับให้ครั้งหนึ่ง ของระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด ตามแนวทางการนับระยะเวลา ฯ ข้อ ๒.๑.๒ เป็นเวลา ๒ ปี ๕ เดือน ๒๔ วัน</p>
<p><u>ไม่นับระยะเวลาปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (จำนวน ๑ ราย)</u></p>			
<p>นายอนุชา บัวใบ ตำแหน่งเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัยชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กปก.๕ ๒๑๔) สถานีดับเพลิงและ กู้ภัยบรมมงคล กองปฏิบัติการดับเพลิงและ กู้ภัย ๕ สำนักป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย</p>	<p>ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานเทคนิค ชำนาญการ</p>	<p>ขณะดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย ๑ ตำแหน่งพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน และตำแหน่งเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ</p>	<p>ขณะดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ๑ ตำแหน่ง พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน และตำแหน่งเจ้าพนักงาน- ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ เป็นการปฏิบัติงานด้านป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ การดับเพลิง การปฏิบัติงานกู้ภัย การตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ การจัดเก็บและจัดทำฐานข้อมูล เพื่อใช้ในงานป้องกันอัคคีภัย การฝึกซ้อม แผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การให้ความรู้ด้านการป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย ไม่ใช่ลักษณะงานเกี่ยวกับ การควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบ และ บังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายที่อยู่ใน อำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร กฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ ของกรุงเทพมหานคร ดำเนินการเกี่ยวกับ งานด้านคดีอาญา การบังคับทาง การปกครอง ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ กรุงเทพมหานคร การรักษาความสงบ และ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง จึงเป็นลักษณะงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับ สายงานปฏิบัติการเทคนิค</p>

