

รายงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ 2551



สำนักงาน ก.ค.

รายงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

ประจำปีงบประมาณ 2551

คำนำ

ในปีงบประมาณ 2551 ก.ก. และ อ.ก.ก.วิสามัญคณะต่างๆ มีบทบาทสำคัญในการเสนอแนะ ให้ คำปรึกษา การออกกฎ การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ การอนุมัติ รวมถึงการกำหนดแนวทางการ บริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สามารถสนับสนุนการดำเนินงานของกรุงเทพมหานครให้บรรลุ เป้าหมายตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการของกรุงเทพมหานคร ในส่วนของกรุงเทพมหานครได้กำหนด นโยบาย แนวทาง และการดำเนินการที่สอดคล้องกับทิศทางดังกล่าวโดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และความมี ประสิทธิภาพที่องค์กรและประชาชนจะได้รับเป็นสำคัญ โดยบทบาทสำคัญดังกล่าว ได้แก่ การจัดส่วน ราชการ การกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังที่เหมาะสม การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติราชการ การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การแต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะ การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ การพิทักษ์ระบบคุณธรรม การดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการ ตลอดจนการให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อกรุงเทพมหานครเพื่อประโยชน์ในการกำหนดทิศทาง การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดระบบราชการกรุงเทพมหานครที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า

สำหรับทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในปีงบประมาณ 2552 ก.ก. และ อ.ก.ก.วิสามัญยังคงมีบทบาทสำคัญในการให้ข้อคิดเห็นเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีเป้าหมายทั้งการปรับปรุงโครงสร้างการบริหาร การแบ่งส่วนราชการในภาพรวม และการปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลโดยให้มีการวางแผนกำลังคน การจัดทำแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครแบบบูรณาการ ตลอดจนการวางมาตรการเพื่อควบคุมค่าใช้จ่าย ด้านบุคคลไม่ให้เกิดกรอบที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้กรุงเทพมหานครสามารถวางแผนและขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ นอกจากนี้ ยังมีภารกิจสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การเร่งรัดผลักดันเพื่อให้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและ บุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. โดยเร็ว

สำนักงาน ก.ก.

สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ 1	การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	1
	ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	3
	กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล	4
	ข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	19
ส่วนที่ 2	บทบาทและการดำเนินการของ ก.ก. และ อ.ก.ก.วิสามัญ	23
	การพัฒนาระบบงานและระบบราชการ	26
	การจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน	30
	การสรรหาและพัฒนาบุคลากร	35
	การประเมินและระบบการประเมิน	41
	วินัยและการออกจากราชการ	45
	กฎหมายและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม	51
	การดำเนินการเกี่ยวกับข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร	53
ส่วนที่ 3	บทบาทและการดำเนินการของหน่วยงาน และส่วนราชการของกรุงเทพมหานคร	61
	การสรรหาบุคลากร	63
	การพัฒนาบุคลากร	69
	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	75
	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	77
	การส่งเสริมจริยธรรมและระบบคุณธรรม	84
	ลทธิประโยชน์และสวัสดิการ	86
	การสื่อสารภายในองค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	92
	การพัฒนาและปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล	93
	การศึกษา/ดูงานเพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร	95
	การดำเนินโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกรุงเทพมหานคร	99
ส่วนที่ 4	การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครในอนาคต	101

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1.1	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ 2551	22
ตารางที่ 2.1	ผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ	44
ตารางที่ 2.2	จำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ถูกลงโทษทางวินัยจำแนกตามตำแหน่ง และลักษณะความผิดที่รายงาน ก.ก.	46
ตารางที่ 2.3	จำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ถูกลงโทษทางวินัยจำแนกตามตำแหน่งและระดับโทษ	49
ตารางที่ 2.4	การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานคร	51
ตารางที่ 2.5	การร้องทุกข์ของข้าราชการกรุงเทพมหานครต่อ ก.ก.	52
ตารางที่ 2.6	ผลการประเมินผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น	56
ตารางที่ 2.7	การปรับปรุงการมอบอำนาจของ ก.ก. เกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร	60
ตารางที่ 3.1	แสดงการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ปีงบประมาณ 2551	66
ตารางที่ 3.2	สรุปผลการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร	67
ตารางที่ 3.3	การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	68
ตารางที่ 3.4	ค่าใช้จ่ายด้านการพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร	73
ตารางที่ 3.5	แนวทางการจัดสรรเงินรางวัลในระดับหน่วยงาน	76

ตารางที่ 3.6	แนวทางการจ่ายเงินรางวัลระดับบุคคล	77
ตารางที่ 3.7	สรุปผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา	78
ตารางที่ 3.8	สรุปผลการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์เฉพาะตัว	81
ตารางที่ 3.9	เปรียบเทียบผลการดำเนินโครงการสินเชื่อเพื่อการเคหะสงเคราะห์ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างประจำ ตั้งแต่ปี 2548-2551	88
ตารางที่ 3.10	จำนวนห้องพักของข้าราชการและลูกจ้างประจำในอาคารสงเคราะห์กรุงเทพมหานคร	88
ตารางที่ 3.11	สวัสดิการทุนการศึกษาบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครปี 2548-2551	90
ตารางที่ 3.12	เปรียบเทียบสหกรณ์ออมทรัพย์กรุงเทพมหานครทั้ง 3 แห่ง	91
ตารางที่ 3.13	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกรุงเทพมหานคร	100

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า	
แผนภูมิที่ 1.1	กรอบอัตรากำลังและจำนวนข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ 2551	19
แผนภูมิที่ 1.2	สัดส่วนกรอบอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างซึ่งปฏิบัติงาน ที่สำนักและสำนักงานเขต	20
แผนภูมิที่ 1.3	จำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครจำแนกตามระดับการศึกษา	20
แผนภูมิที่ 1.4	สัดส่วนการสูญเสียข้าราชการกรุงเทพมหานคร	21
แผนภูมิที่ 1.5	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2548-2551	22
แผนภูมิที่ 3.1	จำนวนบุคลากรกรุงเทพมหานครที่ได้รับการพัฒนา	69
แผนภูมิที่ 3.2	งบประมาณรายจ่ายด้านการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานคร	70
แผนภูมิที่ 3.3	เปรียบเทียบจำนวนผู้สมัครเป็นสมาชิกการให้กู้ยืมเงินสวัสดิการ	86
แผนภูมิที่ 3.4	เปรียบเทียบจำนวนสมาชิกฅปนกิจสงเคราะห์ ตั้งแต่ปี 2548-2551	87



ส่วนที่ 1

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในปีงบประมาณ 2551 ดำเนินการภายใต้แผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2548-2551 ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการเมืองตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรและบุคลากรทั้งในด้านความสามารถ ความเต็มใจ และทุ่มเทในการให้บริการ ตลอดจนเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยการดูแลสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน กำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักคุณธรรม โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6
<p>การพัฒนาองค์กรและระบบงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ประกอบด้วยกลยุทธ์หลัก คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาระบบงานเพื่อลดขั้นตอนและรอบเวลาของขั้นตอนการปฏิบัติราชการ - นำมาตรการราชการใส่สะอาดมาใช้กับกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพ - ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและอัตรากำลังของหน่วยงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจในปัจจุบันและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต - จัดให้มีการพัฒนากฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และเผยแพร่ให้ผู้ปฏิบัติงาน - พัฒนาระบบการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ 	<p>การพัฒนาศักยภาพและขวัญกำลังใจของบุคลากรให้พร้อมบริการอย่างเต็มใจและทุ่มเท ประกอบด้วยกลยุทธ์หลัก คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามหลักคุณธรรม - พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านความรู้ ความสามารถ และทัศนคติอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง - พัฒนาแหล่งข้อมูลที่เป็นองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ทันสมัย พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง - จัดให้มีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมทั้งจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร

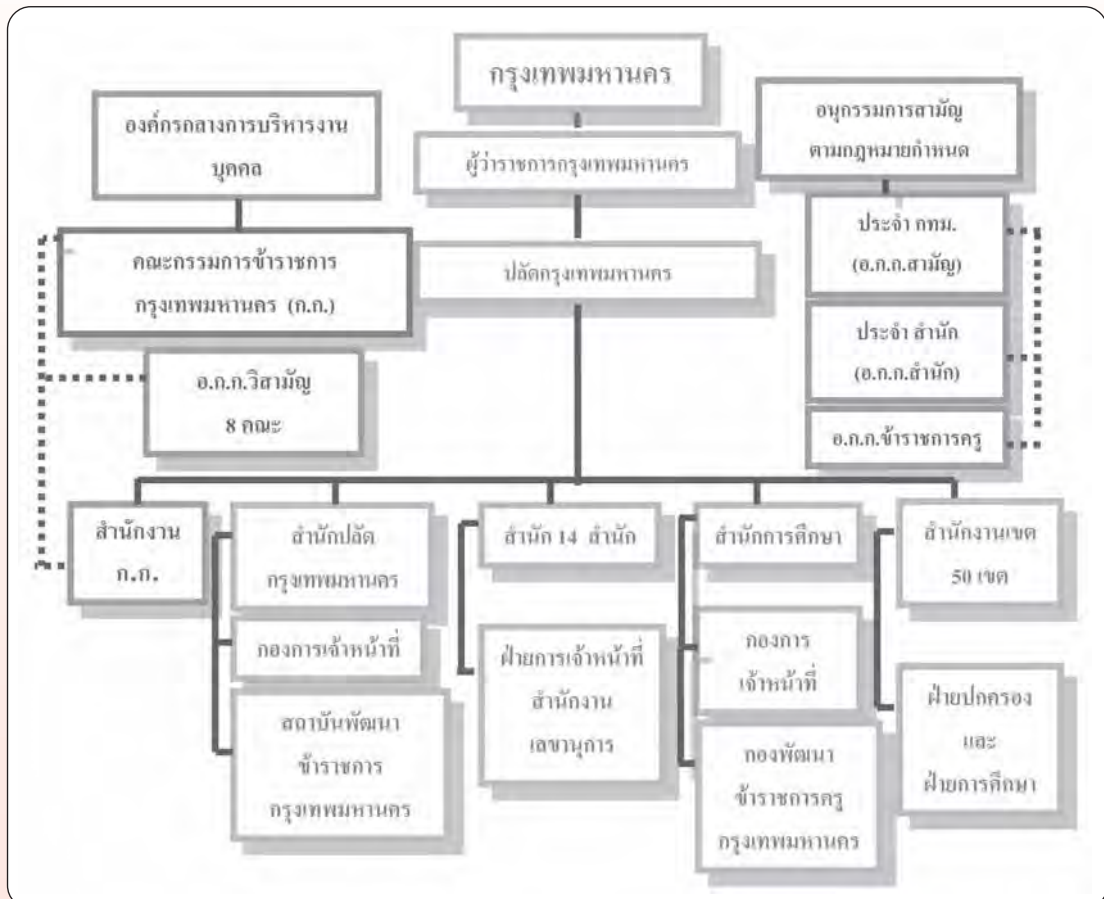
แม้กรุงเทพมหานครจะไม่กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นการเฉพาะ แต่ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 และ 6 ก็ครอบคลุมกรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในส่วนของระบบราชการและระบบบุคลากรให้สามารถทำงานสนับสนุนยุทธศาสตร์การบริหารราชการกรุงเทพมหานครด้านอื่นๆ ได้อย่างครบถ้วน ซึ่งผลจากการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพตามยุทธศาสตร์ดังกล่าวถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ รวมถึงสร้างความพึงพอใจแก่ประชาชนผู้รับบริการจากกรุงเทพมหานคร

กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจุบัน แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้กรุงเทพมหานครต้องพัฒนาเครื่องมือที่จะนำมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องพร้อมๆ กับการปรับบทบาทของกลไกหรือองค์กรหลักที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ให้กลไกเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วนหลัก ดังนี้

1. องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลและจัดระบบราชการของกรุงเทพมหานคร
2. หน่วยงานและส่วนราชการที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
3. การดำเนินงานของอนุกรรมการสามัญตามที่กฎหมายกำหนด

แผนภูมิโครงสร้างกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

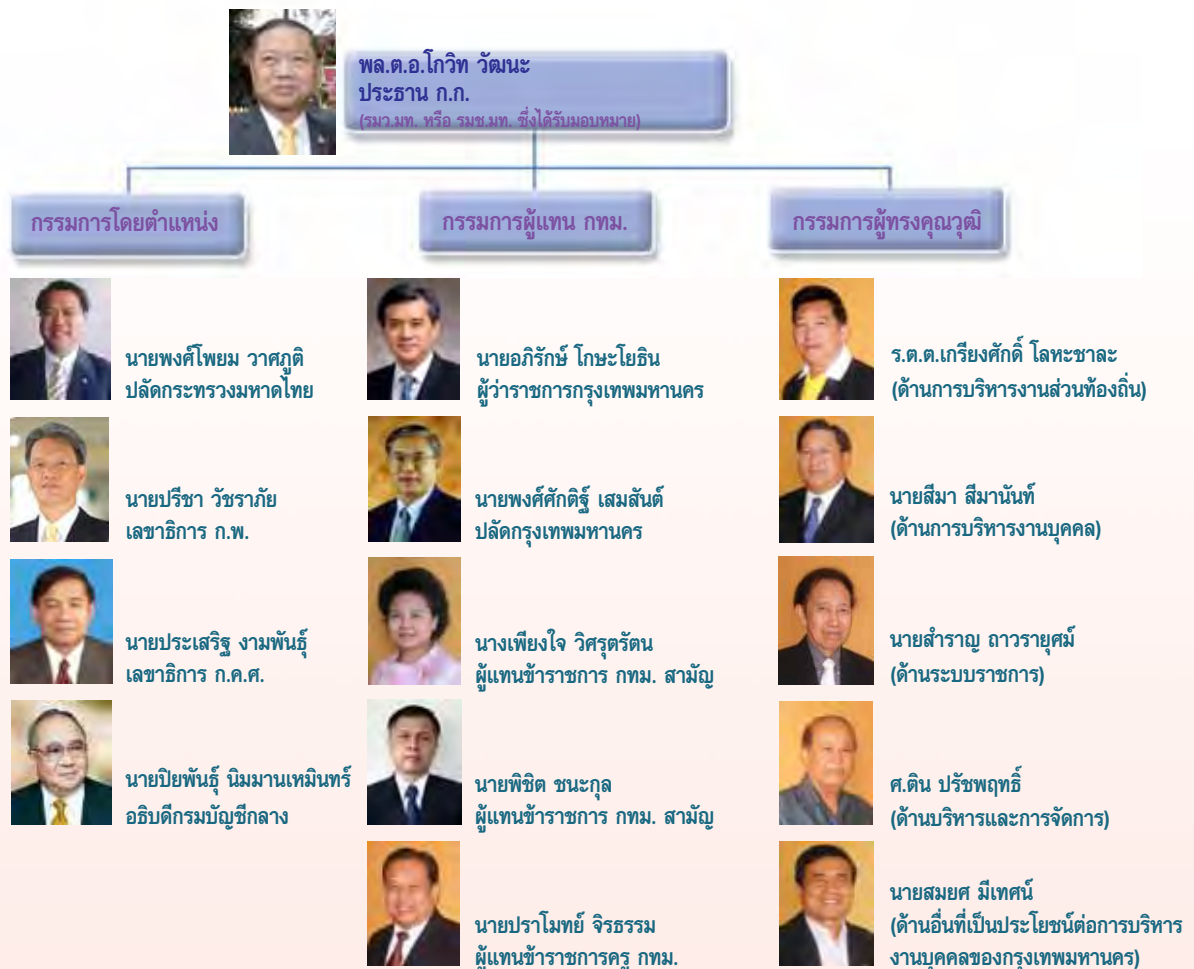


1. องค์การกลางการบริหารงานบุคคลและจัดระบบราชการของกรุงเทพมหานคร

องค์การกลางการบริหารงานบุคคลและจัดระบบราชการของกรุงเทพมหานครตาม ม. 15 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ประกอบด้วย 2 ส่วนสำคัญ คือ

1) คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการ กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 4 คน กรรมการผู้แทนกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.)



หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นเลขานุการ ก.ก.

- หมายเหตุ**
- กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 คน มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี ได้รับคัดเลือก เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2551 ตามประกาศกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2551 จะหมดวาระในวันที่ 16 มกราคม 2555
 - กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งประธาน ก.ก. กรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการผู้แทนกรุงเทพมหานคร ประชุมร่วมกันคัดเลือกเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2551 จะหมดวาระในวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2555

อำนาจหน้าที่ ก.ก.

1. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลและจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร
2. ออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ หรือระเบียบ เพื่อปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร หรือตามกฎหมายอื่นที่ พ.ร.บ.นี้ให้นำมาใช้บังคับ ฯลฯ
3. ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร ฯลฯ
4. ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ แนะนำ และชี้แจงเพื่อให้ส่วนราชการในสังกัดกรุงเทพมหานครปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ การพาณิชย์หรือสหการในสังกัดกรุงเทพมหานคร รวมทั้งให้ผู้แทนส่วนราชการ การพาณิชย์หรือสหการในสังกัด กรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร หรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริงได้
5. จัดการสอบแข่งขันเพื่อรับทุนของกรุงเทพมหานครในการศึกษา ปริญญาตรี หรือดูงานตามความต้องการของกรุงเทพมหานคร
6. กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร
7. รักษาทะเบียนประวัติของข้าราชการกรุงเทพมหานคร
8. ปฏิบัติการอื่นตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และกฎหมายอื่น

2) อนุกรรมการวิสามัญ (อ.ก.ก.วิสามัญ)

ก.ก. ตั้งอนุกรรมการวิสามัญ (อ.ก.ก.วิสามัญ) จำนวน 8 คณะ เพื่อทำการใดๆ แทน ก.ก. ประกอบด้วย

- ◆ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน
- ◆ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา
- ◆ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินและระบบการประเมิน
- ◆ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ
- ◆ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและพิทักษ์ระบบคุณธรรม
- ◆ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ
- ◆ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร
- ◆ อ.ก.ก.วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการดำเนินการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ก. วิสามัญ

● อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน



นายสิมา สิมานันท์
ประธาน อ.ก.ก.



ร.ต.ต.เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ
อ.ก.ก.



นางเพียงใจ วิศรุตรัตน
อ.ก.ก.



นายพิชิต ชนะกุล
อ.ก.ก.



นายตลอด จรุงรัตน์
อ.ก.ก.



นายพิชัย ไชยพจน์พานิช
อ.ก.ก.



รศ.จิระประภา อัครบวร
อ.ก.ก.



นายมนตรี กาญจนะจิตรา
อ.ก.ก.



น.ส.ทัศนีย์ ดุลิตสูทธิรัตน์
อ.ก.ก.



นายรัฐพล มีธนาถาวร
รองปลัดกรุงเทพมหานคร
ที่ได้รับมอบหมาย
อ.ก.ก.



นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
อ.ก.ก.



นายจำเริญ ศิริพงศ์คิตกานนท์
ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา
อ.ก.ก.



นายกรีช วัชรศิริธรรม
ผู้อำนวยการเขตมีนบุรี
อ.ก.ก.



นางจงกลณี วีระณรงค์
ผู้อำนวยการ
กองการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
อ.ก.ก.



นางสาววิภาภรณ์ สรวงพนากุล
ผู้อำนวยการ
กองอัตรากำลัง
อ.ก.ก. และเลขานุการ
อ.ก.ก.

อำนาจหน้าที่

1. ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การตั้ง ยุบ เปลี่ยนแปลงส่วนราชการ และการแบ่งส่วนราชการภายใน หน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ กรณีไม่กระทบต่อการเพิ่มอัตรากำลัง การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเงินประจำตำแหน่ง ทั้งนี้ ไม่เกินระดับ 7

2. ทำหน้าที่ในการกลั่นกรองและหรือให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การออกกฎ หลักเกณฑ์ วิธีการ และ/หรือเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและเรื่องซึ่งไม่อยู่ในหน้าที่ของ อ.ก.ก.วิสามัญ คณะอื่น การกำหนดกรอบอัตรากำลัง และการวางแผนกำลังคน

3. การแต่งตั้งคณะกรรมการ และคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก.วิสามัญ

4. ปฏิบัติหน้าที่อื่น หรือตามที่ ก.ก. มอบหมาย

● อ.ก.ก.วิสามันท์เกี่ยวกับการศึกษา



นายสมยศ มีเทศน์
ประธาน อ.ก.ก.



ศ.ติน ปรัชญพทุทธิ์
อ.ก.ก.



นางเพียงใจ วิศรุตรัตน์
อ.ก.ก.



นายปราโมทย์ จิระธรรม
อ.ก.ก.



นายอภิชาติ จิระวุฒิ
อ.ก.ก.



นายมังกร กุลวานิช
อ.ก.ก.



ศ.สมบัติ กาญจนกิจ
อ.ก.ก.



ศ.อัจฉรา ชิวพันธ์
อ.ก.ก.



รศ.สุนทรี ภาณุทัต
อ.ก.ก.



นางรัตนา ศรีหทัย
อ.ก.ก.



นายโอภาส เขียววิชัย
ผู้แทนสำนักงาน ก.อ.
อ.ก.ก.



นายอนันต์ ศิริภัสราภรณ์
รองปลัดกรุงเทพมหานคร
ที่ได้รับมอบหมาย
อ.ก.ก.



นายจำเรญ ศิริพงษ์คิตากานนท์
ผู้อำนวยการ
สำนักการศึกษา
อ.ก.ก.



นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
อ.ก.ก.



น.ส.วิภาภรณ์ สรวงพนากุล
ผู้อำนวยการ
กองอัตรากำลัง
อ.ก.ก. และเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

1. ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การตั้งและยุบเลิกสถานศึกษา การประเมินตำแหน่ง ตำแหน่งทางวิชาการและวิทยฐานะ การรับโอนและการบรรจุกลับ การย้ายเปลี่ยนประเภทข้าราชการกรุงเทพมหานคร รับเงินเดือนในอันดับ ท.7 หรือรับเงินเดือนในอันดับ คศ.2 และการทะเบียนประวัติข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
2. ทำหน้าที่ในการกลั่นกรองและ/หรือให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การออกกฎ หลักเกณฑ์ วิธีการ และ/หรือเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร การกำหนดกรอบอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และการจัดทำมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ
3. การแต่งตั้งคณะกรรมการ และคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก.วิสามันท์
4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นหรือตามที่ ก.ก. มอบหมาย

● อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินและระบบการประเมิน



ศ.ติน ปรัชญพฤทธิ์
ประธาน อ.ก.ก.



นายสีมา สีมานันท์
อ.ก.ก.



นายสมยศ มีเทศน์
อ.ก.ก.



ศ.พิเศษ พลโท พิศาล เทพพิพิธ
อ.ก.ก.



ศ.เกียรติคุณ วิจิตร
บุญพรคนาวิก
อ.ก.ก.



พล.ต.สุนันท์ วัฒนวิภาค
อ.ก.ก.



รศ.ประภา ลีประสูต
อ.ก.ก.



ศ.บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์
อ.ก.ก.



ศ.ณรงค์ศักดิ์ ชัยบุตร
อ.ก.ก.



นายมานะ นพพันธ์
อ.ก.ก.



รศ.อิสระ สุวรรณพล
อ.ก.ก.



นางชลิตา โชติยกุล
ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.
อ.ก.ก.



นายสิทธิสิทธิ์ เจียมวงศ์แพทย์
รองปลัดกรุงเทพมหานคร
ที่ได้รับมอบหมาย
อ.ก.ก.



นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
อ.ก.ก.



น.ส.วิภาภรณ์ สรวงพนากุล
ผู้อำนวยการ
กองอัตรากำลัง
อ.ก.ก. และเลขานุการ
อ.ก.ก.

อำนาจหน้าที่

1. ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การประเมินบุคคลหรือหน่วยงาน การพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

2. ทำหน้าที่ในการกลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การวางระบบการประเมินบุคคลและหน่วยงาน การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และ/หรือเงื่อนไขในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และ/หรือเงื่อนไขในการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

3. การแต่งตั้งคณะกรรมการ และคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก.วิสามัญ

4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นหรือตามที่ ก.ก. มอบหมาย

● อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ



นายสำราญ ถาวรยุศม์
ประธาน อ.ก.ก.



นายอนันต์ จินดารัตน์
อ.ก.ก.



นายนิเวศน์ สมสกุล
อ.ก.ก.



นายชาติ ลินธุวานา
อ.ก.ก.



นายสุวรรณ ชนะสงคราม
อ.ก.ก.



นายวีระศักดิ์ ส่งเสริมสกุล
อ.ก.ก.



นายนิราศ สร้างนิทร
อ.ก.ก.



นายอำพล วิรัตน์เสถียร
ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.
อ.ก.ก.



นางวงจันทร์ ชิวธาดาวิรุจน์
ผู้แทนสำนักงาน ก.ค.ศ.
อ.ก.ก.



นายบุญธรรม เลิศสุขีเกษม
ผู้อำนวยการ
กองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
อ.ก.ก.



นายพิชัย ไชยพจน์พานิช
รองปลัดกรุงเทพมหานคร
ที่ได้รับมอบหมาย
อ.ก.ก.



นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
อ.ก.ก.



นายจำเริญ ศิริพงศ์ตีกานนท์
ผู้อำนวยการ
สำนักการศึกษา
อ.ก.ก.



นางจงกลณี วีระณรงค์
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
อ.ก.ก.



นายรักษาทิพย์ สุทิน
ผู้อำนวยการ
กองวินัยและส่งเสริม
สมรรถภาพ
อ.ก.ก. และเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

1. ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องต่างๆ ได้แก่ วินัยและการออกจากราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร เว้นแต่กรณีที่มีมติไม่เห็นชอบกับการลงโทษหรือมีความเห็นเป็นอย่างอื่นให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณา การกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการรักษาวินัยและรักษาระยะข้าราชการ
2. ทำหน้าที่ในการกลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และ/หรือเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ และการวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมายและทางปฏิบัติเกี่ยวกับวินัย และการออกจากราชการ
3. การแต่งตั้งคณะกรรมการ และคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก.วิสามัญ
4. การปฏิบัติหน้าที่อื่นหรือตามที่ ก.ก. มอบหมาย

● อ.ก.ก.วิสามันท์เกี่ยวกับกฎหมายและพิทักษ์ระบบคุณธรรม



ร.ต.ต.เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ
ประธาน อ.ก.ก.



นายพิชิต ชนะกุล
อ.ก.ก.



นายประวิณ ณ นคร
อ.ก.ก.



นายประเจียด สุกตวงศ์
อ.ก.ก.



พล.ต.ต.กัมพล อรุณพลอด
อ.ก.ก.



นายตลอด จรูญรัตน์
อ.ก.ก.



นายธนาวัฒน์ สังข์ทอง
อ.ก.ก.



นายปรีชา นิศาภิรักษ์
ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.
อ.ก.ก.



นายเอกศักดิ์ คงตระกูล
ผู้แทนสำนักงาน ก.ค.ศ.
อ.ก.ก.



นายบุญธรรม เลิศสุภิเกษม
ผู้อำนวยการ
กองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
อ.ก.ก.



นายพิชัย ไชยพจน์พานิช
รองปลัดกรุงเทพมหานคร
ที่ได้รับมอบหมาย
อ.ก.ก.



นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
อ.ก.ก.



นางจางลณี วีระณรงค์
ผู้อำนวยการ
กองการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
อ.ก.ก.



นายกฤษฎา กลั่นทานนท์
ผู้อำนวยการสำนักงาน
กฎหมายและคดี
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
อ.ก.ก.



นายรัชชา สุทิน
ผู้อำนวยการ
กองวินัยและส่งเสริม
สมรรถภาพ
อ.ก.ก. และเลขาธิการ

อำนาจหน้าที่

1. ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ การดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการที่เป็นกรณีเกี่ยวกับการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ เว้นแต่กรณีที่มีมติไม่เห็นชอบกับการลงโทษหรือมีความเห็นเป็นอย่างอื่นให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณา การร่างและ/หรือพิจารณา กฎ ข้อบังคับ ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ไม่อยู่ในหน้าที่ของ อ.ก.ก.วิสามันท์ฯ คณะอื่น และการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม

2. ทำหน้าที่ในการกลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การออกกฎ หลักเกณฑ์วิธีการและ/หรือเงื่อนไขเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้น เนื่องจากการใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และการคุ้มครองระบบคุณธรรม

3. การแต่งตั้งคณะกรรมการ และคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก.วิสามันท์

4. การปฏิบัติหน้าที่อื่นหรือตามที่ ก.ก. มอบหมาย

● อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ



นายอภิรักษ์ โกษะโยธิน
ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ประธาน อ.ก.ก.



นายสำราญ ชัยชาธรรม
อ.ก.ก.



นายปราโมทย์ จิรธรรม
อ.ก.ก.



รศ.ปธาน สุวรรณมงคล
อ.ก.ก.



นางผาณิต นิติตันท์ประภาศ*
อ.ก.ก.



รศ.วุฒิสาร ตันไชย
อ.ก.ก.



นายชาญชัย จารุวัตร์
อ.ก.ก.



รศ.ดำรงค์ วิวัฒนา
อ.ก.ก.



นายอรุณ วรรณวงศ์
ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.ร.
อ.ก.ก.



นายนันทกร กาญจนะจิตรา
ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.
อ.ก.ก.



นายวิวัฒน์ แหวนหล่อ
ผู้แทนสำนักงาน ก.ค.ศ.
อ.ก.ก.



นางอรวรรณ ชุมทรัพย์
ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการ
การกระจายอำนาจให้แก่องค์กร
ปกครองท้องถิ่น
อ.ก.ก.



นายพงศ์ศักดิ์ เสมสันต์
ปลัดกรุงเทพมหานคร
อ.ก.ก.



นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
อ.ก.ก.



นายประพัฒน์ อีรพงศ์ธร
ผู้อำนวยการ
กองระบบงาน
อ.ก.ก. และเลขานุการ

* นางผาณิต นิติตันท์ประภาศ ขอลาออก เพื่อดำรงตำแหน่งผู้ตรวจการแผ่นดิน ตั้งแต่ 1 กันยายน 2551

อำนาจหน้าที่

1. ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การจัดและหรือพัฒนาระบบงาน และการปรับปรุงรูปแบบวิธีการทำงานและการให้บริการ
2. ทำหน้าที่ในการกลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การตั้ง ยุบ เปลี่ยนแปลงหน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร การจัดระบบราชการ และการจัดระเบียบข้าราชการ
3. การแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก.วิสามัญ
4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นหรือตามที่ ก.ก. มอบหมาย

● อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร



นายพงศ์ศักดิ์ สีมสันต์
ปลัดกรุงเทพมหานคร
ประธาน อ.ก.ก.



นายสำราญ ถาวรยศม์
อ.ก.ก.



รศ.ปธาน สุวรรณมงคล
อ.ก.ก.



นายเลอสรณ์ โบสุวรรณ
อ.ก.ก.



นายวิจิตร วิชัยสาร
อ.ก.ก.



ผศ.อรทัย กิกผล
อ.ก.ก.



นายสมโภชน์ นพคุณ
อ.ก.ก.



น.ส.ทัศนีย์ ดุลิตสูทธิรัตน์
ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.ร.
อ.ก.ก.



นางวรรณวิไล พรหมลักขโณ
รองปลัดกรุงเทพมหานคร
ที่ได้รับมอบหมาย
อ.ก.ก.



นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
อ.ก.ก.



นายจำเริญ ศิริพงศ์ติทานนท์
ผู้อำนวยการ
สำนักการศึกษา
อ.ก.ก.



เรือโท วารินทร์ เดชเจริญ
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนา
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร
อ.ก.ก.



นางจางกลณี วีระณรงค์
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
อ.ก.ก.



นายพีระพงษ์ สายเชื้อ
รองผู้อำนวยการ
สำนักการแพทย์
อ.ก.ก.



น.ส.อรชร เลาหนันทน
ผู้อำนวยการ
กองสรรหาบุคคล
อ.ก.ก. และเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

1. ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องต่างๆ ได้แก่ วางระบบการพัฒนาศมรรณะข้าราชการและเครื่องมือในการประเมิน การรับโอนและการบรรจุกลับข้าราชการไม่เกินระดับ 7 ยกเว้นข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พัฒนาระบบข้อมูลบุคคล การพิจารณารับรองคุณวุฒิ และการทะเบียนประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามัญ

2. ทำหน้าที่ในการกลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ และการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

3. การแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก.วิสามัญ

4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นหรือตามที่ ก.ก. มอบหมาย

● อ.ก.ก.วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการดำเนินการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551



นายสีมา สีมานันท์
ประธาน อ.ก.ก.



นางวรรณวิไล พรหมลักขโณ
รองปลัดกรุงเทพมหานคร
ที่ได้รับมอบหมาย
รองประธาน อ.ก.ก.



นายพิชิต ชนะกุล
อ.ก.ก.



นายนันทกร กาญจนจิตรา
อ.ก.ก.



นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
อ.ก.ก.



นายจำเริญ ศิริพงศ์คิตกานนท์
ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา
อ.ก.ก.



นายสุรเกียรติ์ ลิ้มเจริญ
ผู้อำนวยการเขตปทุมวัน
อ.ก.ก.



นายเจษฎา ประกอบทรัพย์
ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.
อ.ก.ก.



นางพงษ์สวาท กายอรุณสุทธิ์
ผู้แทนสำนักงาน
คณะกรรมการกฤษฎีกา
อ.ก.ก.



น.ส.วิภากรณ์ สรวงพานกุล
ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง
สำนักงาน ก.ก.
อ.ก.ก.



น.ส.อุไรวรรณ เชี่ยวเม่น
ผู้อำนวยการกองทะเบียน
ประวัติข้าราชการ
สำนักงาน ก.ก.
อ.ก.ก. และเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

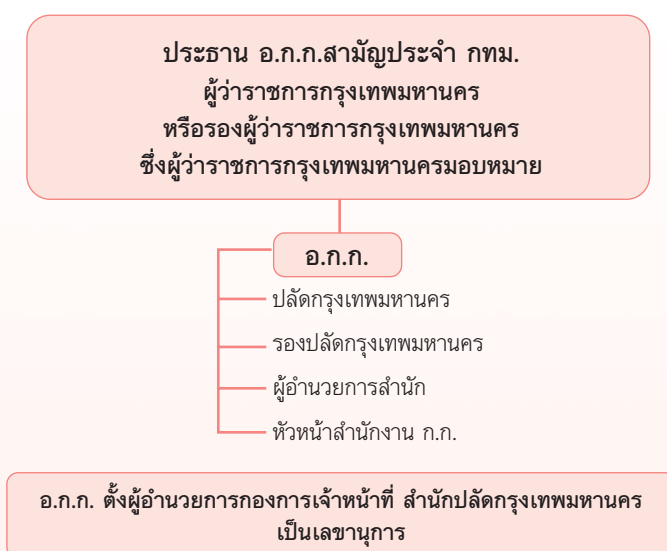
กลั่นกรองและพิจารณาเรื่องต่างๆ เสนอ ก.ก. เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงระบบตำแหน่งของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงระบบตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้แก่ การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การจัดตำแหน่ง ข้าราชการเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การพิจารณา กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่ง และการให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในช่วงของการ เปลี่ยนผ่านระบบให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย โดยกำหนดให้ อ.ก.ก. มีจำนวนไม่เกิน 15 คน

2. การดำเนินงานของอนุกรรมการสามัญตามที่กฎหมายกำหนด

พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ม. 22 กำหนดให้กรุงเทพมหานคร มีอนุกรรมการสามัญ จำนวน 3 คณะ ประกอบด้วย อนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก.สามัญ) อนุกรรมการสามัญประจำสำนัก (อ.ก.ก.สำนัก) และอนุกรรมการสามัญข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก.ข้าราชการครู) โดยแต่ละคณะมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

2.1 อนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก.สามัญ) มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้ สำหรับ อ.ก.พ.กระทรวง

องค์ประกอบของอนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก.สามัญ)



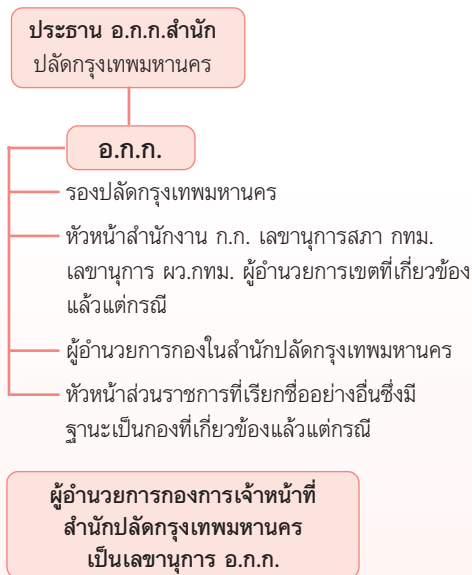
อ.ก.ก.สามัญ มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้สำหรับ อ.ก.พ. กระทรวง ดังนี้

1. พิจารณากำหนดนโยบายและระบบการบริหารงานบุคคล ตลอดจนระเบียบวิธีปฏิบัติราชการของ กรุงเทพมหานคร
2. พิจารณากำหนดนโยบาย กำกับดูแล และส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการภายในกรุงเทพมหานคร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
4. พิจารณาให้ความเห็นแก่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ตามที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครปรึกษา
5. ปฏิบัติการอื่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และช่วย ก.ก. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครตามที่ ก.ก. มอบหมาย

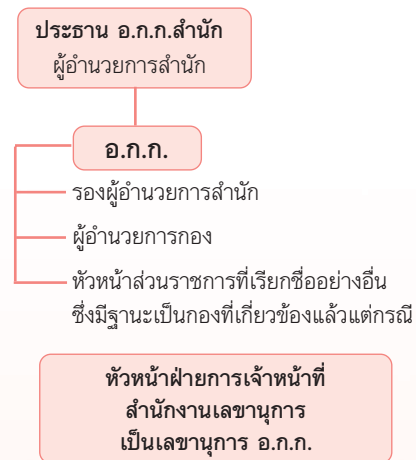
2.2 อนุกรรมการสามัญประจำสำนัก (อ.ก.ก.สำนัก) ประกอบด้วย อ.ก.ก.สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร-มหานคร จำนวน 1 คณะ และ อ.ก.ก.สำนักต่างๆ อีก 15 คณะ โดยมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้สำหรับ อ.ก.พ. กรม

องค์ประกอบของอนุกรรมการสามัญประจำสำนัก (อ.ก.ก.สำนัก)

อ.ก.ก. สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร



อ.ก.ก. สำนักต่างๆ



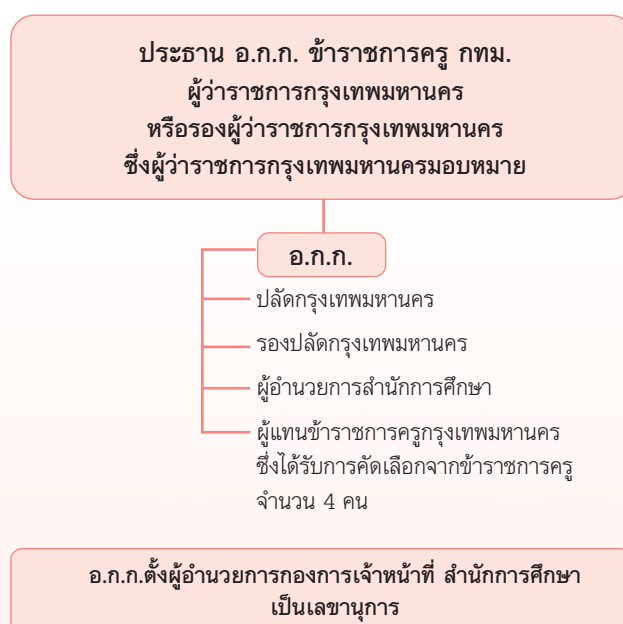
● ให้อ.ก.ก.สำนักปลัดกรุงเทพมหานครทำหน้าที่ อ.ก.ก.สำนักสำหรับสำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. และสำนักงานเขต

อำนาจหน้าที่

1. พิจารณากำหนดนโยบายและระบบการบริหารงานบุคคล ตลอดจนระเบียบวิธีการปฏิบัติราชการในสำนัก
2. พิจารณากำหนดนโยบาย กำกับ ดูแล และส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการภายในสำนักเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการค้าเงินทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
4. พิจารณาให้ความเห็นแก่ผู้อำนวยการสำนัก ตามที่ผู้อำนวยการสำนักปรึกษา
5. ปฏิบัติการตามที่ อ.ก.ก.สามัญ มอบหมาย
6. ปฏิบัติการอื่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และช่วย ก.ก. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครตามที่ ก.ก. มอบหมาย

2.3 อนุกรรมการสามัญข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก.ข้าราชการครู) มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา กฎระเบียบ หรือข้อบังคับ ซึ่งออกตามความใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 หรือตามที่ ก.ก. มอบหมาย

องค์ประกอบของอนุกรรมการสามัญข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก.ข้าราชการครู)



อำนาจหน้าที่

อ.ก.ก.ข้าราชการครู มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ ซึ่งออกตามความใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 (กำหนดให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูมาใช้บังคับแก่ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครโดยอนุโลม) หรือตามที่ ก.ก. มอบหมาย

ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ก. ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครกำหนดให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการเรื่องที่จะนำเสนอ อ.ก.ก.ข้าราชการครู และเป็นหน่วยปฏิบัติการด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และปลัดกรุงเทพมหานคร

3. หน่วยงานและส่วนราชการที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคล

3.1 สำนักงาน ก.ก. มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำของ ก.ก. เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของ ก.ก. วิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อเสนอ ก.ก. ประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในราชการกรุงเทพมหานครเสนอต่อ ก.ก. และดำเนินการตามที่ ก.ก. มอบหมาย

3.2 สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการและบุคคลต่างๆ ด้วยกระบวนการฝึกอบรม ให้คำปรึกษา แนะนำ วิธีดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับหน่วยงานต่างๆ ของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการและลูกจ้างมีโอกาสนพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.3 กองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาฝึกอบรมข้าราชการครูกรุงเทพมหานครและบุคลากรทางการศึกษา การวิเคราะห์ความต้องการ กำหนดและพิจารณาหลักสูตร นโยบาย แผน และมาตรฐานในการพัฒนาฝึกอบรมข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การจัดการพัฒนา ฝึกอบรม ตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตำแหน่งและวิทยฐานะตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ตามนโยบายความจำเป็นและการพัฒนาฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้านการบริหารงานลูกเสือและยุวกาชาด รวมทั้งการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การลาศึกษา ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ดูงาน การเดินทางไปราชการ การบริหารกองทุนพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานครและบุคลากรทางการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.4 กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่อยู่ในอำนาจของปลัดกรุงเทพมหานครและผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การบรรจุ แต่งตั้ง การโอน การขอกลับเข้ารับราชการ การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย การสอบคัดเลือก การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ การทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีถือจ่าย การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอพระราชทานเพลิงศพ การดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร การรับรองบัตรเหรียญราชการชายแดน การรับรองบัตรเหรียญพิทักษ์เสรีชน การออกจากราชการ การลูกจ้าง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.5 กองการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครและลูกจ้างในสถานศึกษา ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย การขอกลับเข้ารับราชการ การเลื่อนตำแหน่งและระดับเงินเดือน การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การดำเนินการทางวินัย การพิจารณาความชอบและประเมินผลสมรรถภาพ การจัดทำและรักษาทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีถือจ่ายอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ การตรวจสอบและการเสนอผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู การประชุม อ.ก.ก. ข้าราชการครู และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.6 ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการสำนัก หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการบริหารงานบุคคลซึ่งอยู่ในอำนาจของผู้อำนวยการสำนัก และตามที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย

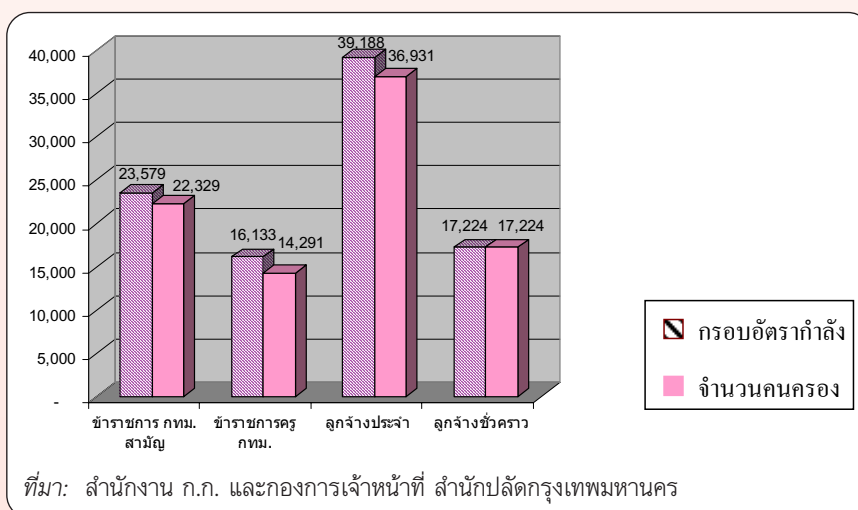
3.7 ฝ่ายปกครองและฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและข้าราชการครูกรุงเทพมหานครในสังกัดสำนักงานเขตตามที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย

ข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

กรอบอัตรากำลังและจำนวนข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

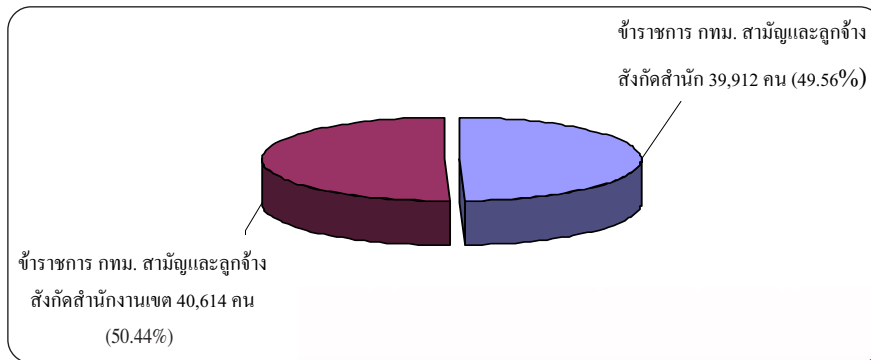
กรอบอัตรากำลังข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว รวมทั้งสิ้น จำนวน 96,124 อัตรา เป็นข้าราชการ จำนวน 39,712 อัตรา ลูกจ้างจำนวน 56,412 อัตรา และมีจำนวนข้าราชการและลูกจ้าง ณ วันที่ 30 กันยายน 2551 จำนวน 90,775 คน เป็นข้าราชการ จำนวน 36,620 คน ลูกจ้าง จำนวน 54,155 คน เป็นอัตราว่างจำนวน 5,349 คน รายละเอียดดังแสดงในแผนภูมิที่ 1.1

แผนภูมิที่ 1.1 กรอบอัตรากำลังและจำนวนข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ 2551



สำหรับสัดส่วนกรอบอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างซึ่งปฏิบัติงานประจำที่สำนักและสำนักงานเขต พบว่า มีข้าราชการและลูกจ้างปฏิบัติงานประจำอยู่ที่สำนักงานเขต (ไม่รวมข้าราชการครู) จำนวน 40,614 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 50.44 และสังกัดสำนัก จำนวน 39,912 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 49.56

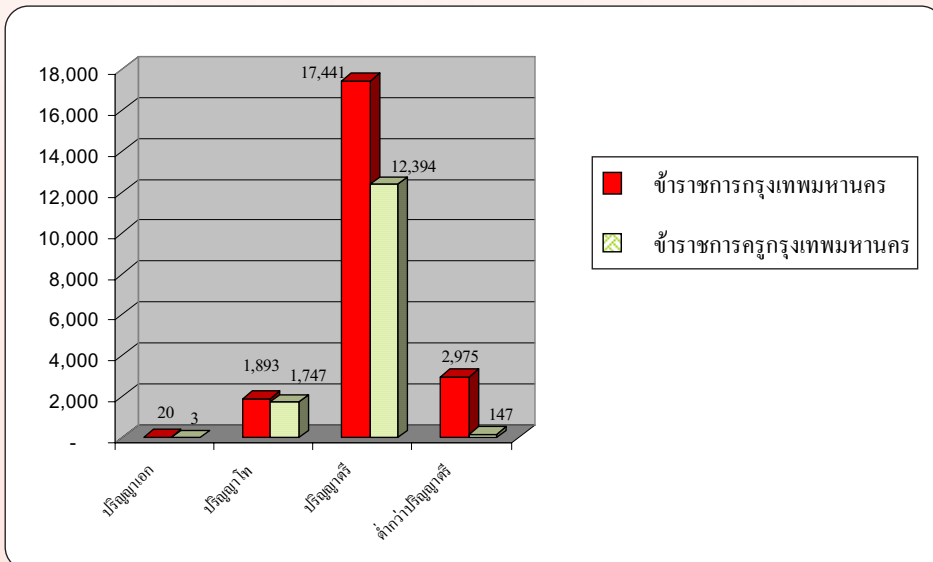
แผนภูมิที่ 1.2 สัดส่วนกรอบอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างซึ่งปฏิบัติงานประจำที่สำนักและสำนักงานเขต



ระดับการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

บุคลากรส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีทั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำนวน 29,835 คิดเป็นร้อยละ 81.47 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 3,640 คน คิดเป็นร้อยละ 9.94 จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3,122 คน คิดเป็นร้อยละ 8.53 และจบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 0.06 ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1.3

แผนภูมิที่ 1.3 จำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครจำแนกตามระดับการศึกษา



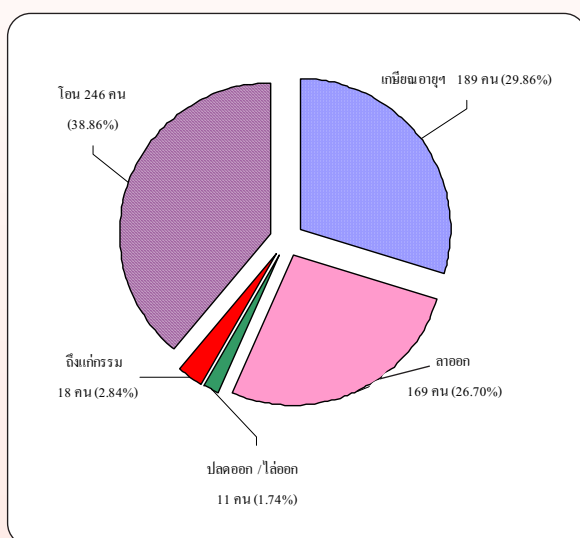
การสูญเสียข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ในแต่ละปีกรุงเทพมหานครต้องสูญเสียบุคลากรซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การให้ประสบความสำเร็จเป็นจำนวนมาก โดยในปีงบประมาณ 2551 กรุงเทพมหานครสูญเสียข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ รวมจำนวน 631 คน สำหรับตำแหน่งที่มีการสูญเสียบุคลากรมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 86 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 73 คน เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล จำนวน 29 คน นายแพทย์ 28 คน และเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน 27 คน ส่วนสาเหตุของการสูญเสียบุคลากรและตำแหน่งที่สูญเสียในแต่ละประเภทดังแสดงในแผนภูมิที่ 1.4

1. การโอน จำนวน 246 คน (38.86%) ตำแหน่งที่มีการขอโอนมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 45 คน พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 26 คน เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน 17 คน เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล จำนวน 15 คน ส่วนเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและนักวิชาการสาขาภิบาลมีจำนวนเท่ากัน คือ 12 คน

2. เกษียณอายุราชการ จำนวน 189 คน (29.86%) ตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 18 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 16 คน เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ จำนวน 10 คน นักบริหารและนายแพทย์มีจำนวนเท่ากัน คือ 9 คน

แผนภูมิที่ 1.4 สัดส่วนการสูญเสียข้าราชการกรุงเทพมหานคร



3. ลาออก จำนวน 169 คน (26.70%) โดย 5 อันดับแรก ประกอบด้วย ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 42 คน นายแพทย์ จำนวน 19 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 12 คน เจ้าหน้าที่พยาบาล จำนวน 7 คน และ เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 6 คน

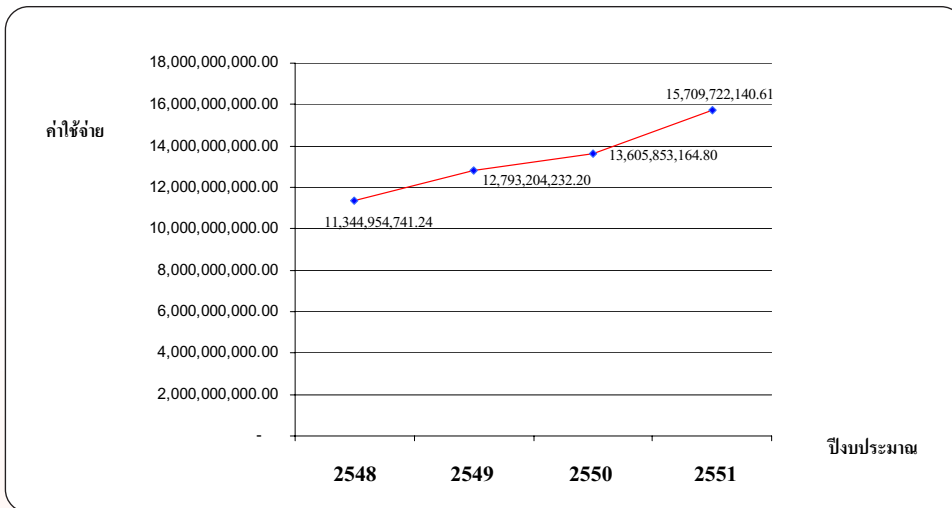
4. ถึงแก่กรรม จำนวน 18 คน (2.84%) โดย 3 อันดับแรก ได้แก่ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 2 คน เจ้าพนักงานปกครอง จำนวน 2 คน และนายช่างโยธา จำนวน 2 คน

5. ปลดออก/ไล่ออก จำนวน 11 คน (1.74%) โดย 3 อันดับแรก ได้แก่ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 3 คน เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 2 คน ส่วนตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ เจ้าพนักงานปกครอง นายช่างโยธา เจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา ตำแหน่งละ 1 คน

ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล

กรุงเทพมหานครมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ปีงบประมาณ 2548-2551 ทั้งนี้ เนื่องจากจำนวนข้าราชการที่เพิ่มขึ้นตามปริมาณงานและภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากส่วนกลาง การดูแลความก้าวหน้าในอาชีพและคุณภาพชีวิตของข้าราชการและลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1.5

แผนภูมิที่ 1.5 ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2548-2551



ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2548-2551 กรุงเทพมหานครมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2548 มีค่าใช้จ่ายด้านบุคคล จำนวน 11,344,954,741.24 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.45 ปี 2549 จำนวน 12,793,204,232.20 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.38 ปี 2550 จำนวน 13,605,853,164.80 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.89 และในปี 2551 จำนวน 15,709,722,140.61 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.91 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ตารางที่ 1.1 ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ 2551

รายการ	จำนวน (บาท)	ร้อยละ
งบประมาณรายจ่ายประจำปีทั้งสิ้น	45,000,000,000.00	100
ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล		
- เงินเดือนและค่าจ้างประจำ	9,389,974,062.95	22.05
- ค่าจ้างชั่วคราว	1,046,566,548.17	2.64
- ประโยชน์ตอบแทนอื่น	5,273,181,529.49	10.20
รวม	15,709,722,140.61	34.91

ส่วนที่ 2

บทบาทและการดำเนินการของ ก.ก. และ อ.ก.ก.วิสามัญ

บทบาทและการดำเนินการของ ก.ก. และ อ.ก.ก.วิสามัญ

กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในส่วนของ ก.ก. และ อ.ก.ก.วิสามัญ ทั้ง 8 คณะ ได้สร้างการเปลี่ยนแปลงการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครหลายประการ เช่น การปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน/ส่วนราชการและอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม สามารถตอบสนองนโยบายของกรุงเทพมหานครและรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พัฒนาระบบงาน ระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน การลดกระบวนการและขั้นตอนการทำงานเพื่อให้การบริหารและการปฏิบัติราชการ การให้บริการของกรุงเทพมหานครเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนยุทธศาสตร์การบริหารราชการของกรุงเทพมหานครให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การดูแลความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับข้าราชการ การกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการในการประเมินการปฏิบัติงานระดับบุคคล การกำหนดแนวทางเพื่อวางระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสมเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาที่มีต่อระบบราชการและข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

บทบาทและการดำเนินการของ ก.ก. และ อ.ก.ก.วิสามัญคณะต่างๆ สามารถแยกได้เป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาระบบงานและระบบราชการ
2. การจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน
3. การสรรหาและพัฒนานุคลากร
4. การประเมินและระบบการประเมิน
5. วินัยและการออกจากราชการ
6. กฎหมายและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
7. การดำเนินการเกี่ยวกับข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

การพัฒนากระบวนการและระบบราชการ

บทบาทการดำเนินงานของ ก.ก. และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ ได้พิจารณาและให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดและ/หรือพัฒนาระบบงานและระบบราชการ การปรับปรุงรูปแบบวิธีการทำงาน และการให้บริการซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของกรุงเทพมหานครในประเด็นต่างๆ ดังนี้

การปฏิรูประบบราชการกรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร เช่น ปัญหาความล้มพินธ์ระหว่างรัฐบาลกับกรุงเทพมหานคร ปัญหาของเมืองในมิติต่างๆ ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ปัญหาโครงสร้างองค์การที่มีขนาดใหญ่ มีบุคลากรเกือบหนึ่งแสนคน ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลสูงขึ้นจนเกือบถึงเกณฑ์ที่กำหนด เป็นต้น รวมถึงการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับภารกิจในอนาคตของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนากรุงเทพมหานคร 12 ปี BANGKOK 2020 (2563) เพื่อให้กรุงเทพมหานครเป็นมหานครน่าอยู่ยั่งยืน (Sustainable Metropolis) อ.ก.ก. ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการปฏิรูประบบราชการของกรุงเทพมหานครเพื่อใช้กำหนดเป็นกรอบการปฏิรูประบบราชการ ดังนี้

1. การกำหนดกรอบการปฏิรูประบบราชการของกรุงเทพมหานคร ให้มีความชัดเจนและมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดของประชาชนและการพัฒนากรุงเทพมหานครอย่างยั่งยืน โดยต้องมีการปฏิรูปโครงสร้างองค์การ ปฏิรูประบบบริหาร ปฏิรูประบบบริการ และปฏิรูประบบบุคลากรของกรุงเทพมหานคร

2. การปฏิรูปโครงสร้างองค์การให้เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ในลักษณะองค์การขนาดเล็กหรือเหมาะสมกับภารกิจหลัก มีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึงและเพียงพอ มีการปฏิรูประบบบริหารให้ทันสมัยเทียบเท่ามาตรฐานสากล เน้นผลสัมฤทธิ์ โปร่งใส คุ่มค่า และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม มีการปฏิรูประบบบริการสาธารณะให้มีประสิทธิภาพทั่วถึง มีศูนย์บริการเบ็ดเสร็จที่มีมาตรฐานสูง ปรับปรุงทั้ง Front Office และ Back Office ให้มีความพร้อมในการให้บริการโดยเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางของการบริการอย่างแท้จริง มีการปรับขนาดกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจหลัก รวมทั้งการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง โดยยึดหลักการบริหารผลงาน (Performance Management System) ทั้งนี้การปฏิรูปทุกด้านเน้นการประเมินผลด้วย

3. ผู้บริหารหรือผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหารไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ที่อยู่ในสายงานหรือสายอาชีพเดียวกับผู้ปฏิบัติ โดยผู้ดำรงตำแหน่งไม่ว่าจะมาจากสายงานใดก็ตาม ควรเน้นผู้มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคนิคการบริหาร ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ที่อยู่ในสายงานหรือสายอาชีพเดียวกับผู้ปฏิบัติ ซึ่งเส้นทางความเจริญก้าวหน้าทั้งสายอาชีพและสายบริหารต่างก็มีเส้นทางก้าวหน้าของตน (แยกประเด็นผู้บริหาร

โรงเรียนจะมีการพิจารณาความเหมาะสมความจำเป็นของการอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารเขตอยู่หรือไม่ และผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครูกรุงเทพมหานครจะมีโอกาสขึ้นดำรงตำแหน่งบริหารในสำนักการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นในสังกัด กทม. ได้)

การพัฒนาระบบราชการ

การพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานครประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การพัฒนาระบบการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร และการพัฒนาระบบงานและการให้บริการประชาชน ดังนี้

1. การพัฒนาระบบการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

อ.ก.ก.วิสามันท์เกี่ยวกับระบบราชการ ได้ให้ข้อเสนอแนะให้มีการศึกษาการจัดตั้งองค์กรมมหานครกรุงเทพรูปแบบใหม่และการปรับปรุงโครงสร้างและรูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานครเพื่อพัฒนาระบบบริหารราชการของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีศักยภาพในการรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับปรุงระบบบริหารราชการของกรุงเทพมหานคร โดยยังคงบทบาทการเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Function) และเพิ่มบทบาทใหม่ในฐานะเป็นเมืองมหานครชั้นนำซึ่งต้องมีหน้าที่พิเศษมากขึ้น (Special Function) โดยมีการเชื่อมโยงบูรณาการการทำงานร่วมกับจังหวัดในเขตปริมณฑล รัฐวิสาหกิจ และกระทรวงต่างๆ ในลักษณะเครือข่ายที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Networking Organization) ให้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในเขตปริมณฑลจะสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในเชิงพื้นที่และอำนาจหน้าที่ให้เป็นส่วนหนึ่งของกรุงเทพมหานครได้อย่างไร นอกจากนี้ ควรวางยุทธศาสตร์และเป้าหมายการพัฒนากรุงเทพมหานครให้มีความชัดเจนครอบคลุมทุกประเด็นโดยกำหนดภารกิจระยะยาวในอนาคตไว้เป็นระยะ เช่น 5 ปี 10 ปี 15 ปี เป็นต้น และนำเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครพิจารณา

2. การพัฒนาระบบงานและการให้บริการประชาชน

2.1 ศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร (Bangkok Service Center)

กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการพัฒนาระบบงานและการให้บริการประชาชนแล้วในรูปแบบศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร (Bangkok Service Center) โดยสำนักงานเขตราชเทวีเป็น 1 ใน 8 หน่วยงานนำร่องที่ปรับปรุงการให้บริการของสำนักงานเขตจากศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) เป็น ศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร (Bangkok Service Center) โดยมีการเพิ่มบริการรูปแบบใหม่ 5 รูปแบบ คือ Pre-Service (เตรียมความพร้อมก่อนรับบริการ) Express Service (บริการเสร็จทันใจ) Period Service (บริการเสร็จตามเวลานัดหมาย) Mobile Service (บริการเคลื่อนที่) และ Delivery Service (บริการถึงชานเรือน) อีกทั้งมีการปรับปรุงด้านกายภาพให้มีความสวยงามทันสมัย ลดขั้นตอนและระยะเวลาการทำงาน เพิ่มบริการประเภทต่างๆ ครอบคลุมภารกิจ 9 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายโยธา ฝ่ายรายได้ ฝ่ายสิ่งแวดล้อมฯ ฝ่ายเทคนิค ฝ่ายปกครอง ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายการคลัง ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม และฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ และมีการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน โดย อ.ก.ก.วิสามันท์เกี่ยวกับระบบราชการ มีข้อเสนอแนะเพื่อให้กรุงเทพมหานคร

นำไปพัฒนาระบบงานและการให้บริการประชาชน คือ ศูนย์บริการกรุงเทพมหานครควรมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการแบบทันทีทันใด ณ จุดที่ให้บริการและนำผลการประเมินมาเชื่อมโยงกับระบบการสร้างความตั้งใจในการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

กรุงเทพมหานครได้นำข้อเสนอแนะดังกล่าวไปปฏิบัติจริงโดยจัดทำตู้ไปรษณีย์สำหรับใส่เหรียญเพื่อประเมินความพึงพอใจจากผู้รับบริการ ณ ศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร (Bangkok Service Center) จำนวน 1 ตู้ แบ่งออกเป็น 3 ช่อง คือ พอใจมาก พอใจน้อย และควรปรับปรุง ไว้สำหรับหยอดเหรียญซึ่งระบุหมายเลขเคาน์เตอร์ที่ให้บริการทันทีที่ใช้บริการเสร็จ และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินความพึงพอใจของประชาชนตามรูปแบบดังกล่าวเพื่อนำผลการประเมินไปเชื่อมโยงกับระบบจุดใจเพื่อปรับปรุงคุณภาพการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการให้ข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า ควรปรับปรุงตู้สำหรับใส่เหรียญประเมินความพึงพอใจให้เป็นแบบทึบแสงหากเป็นการประเมินลงสู่ระดับบุคคล และใช้ตู้ไปรษณีย์หากเป็นการประเมินผลในภาพรวม โดยควรกำหนดระดับความพึงพอใจไว้ 5 ระดับ เพื่อให้การประเมินน่าเชื่อถือและไม่เกิดอคติ ซึ่งกรุงเทพมหานครรับข้อสังเกตไปปรับปรุงและขยายผลไปยังศูนย์บริการกรุงเทพมหานครทั้ง 50 สำนักงานเขตต่อไป

2.2 หน่วยบริการรูปแบบพิเศษ (Service Delivery Unit : SDU)

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการที่กรุงเทพมหานครจะนำเสนอรูปแบบการจัดโครงสร้างหน่วยงาน กรุงเทพมหานครในลักษณะหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ (Service Delivery Unit) มาใช้ เห็นว่าการดำเนินงานในรูปแบบ SDU จะต้องเป็นภารกิจด้านการให้บริการที่มีเป้าหมายเพื่อให้บริการแก่หน่วยงานต้นสังกัด



เป็นหลัก และสามารถใช้ทรัพยากรหรือมีกำลังการผลิตส่วนเกิน ทำให้สามารถให้บริการแก่หน่วยงานภายนอก หรือเอกชน หรือประชาชนได้ด้วย เช่น การจัดเป็นหน่วยงานรูปแบบพิเศษ (SDU) ที่ทำหน้าที่ผลิตสื่อ สิ่งพิมพ์ นอกจากจะดำเนินการผลิตสิ่งพิมพ์เพื่อสนับสนุนหน่วยงานต้นสังกัดแล้ว ต้องสามารถหารายได้เพิ่มเติมด้วยการรับงานจากหน่วยงานภายนอก ดังนั้น การทำงานต้องมีศักยภาพเพื่อสามารถแข่งขันกับโรงพิมพ์อื่นได้ ดังนั้น กรุงเทพมหานครควรจัดทำ Portfolio Analysis เพื่อ

วิเคราะห์ภารกิจทั้งหมดของกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งประเภทของภารกิจออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ **ภารกิจหลักที่จำเป็นและสำคัญซึ่งกรุงเทพมหานครต้องดำเนินการเอง** **ภารกิจที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการเองแต่สามารถมอบให้เอกชนหรือภาคประชาชนดำเนินการแทนได้** **ภารกิจที่ยังไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบหรือดำเนินการ** และ**ภารกิจที่หน่วยงานดำเนินการแล้วไม่เกิดประสิทธิภาพ แต่เป็นภารกิจที่กรุงเทพมหานครจำเป็นต้องดำเนินการ** ทั้งนี้ เพื่อให้กรุงเทพมหานครสามารถกำหนดรูปแบบองค์กร รูปแบบการดำเนินการตามภารกิจ หรือพัฒนารูปแบบองค์กรขึ้นมาใหม่ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับ

บริบทและภารกิจงานของกรุงเทพมหานคร โดยต้องกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน เช่น การคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นพนักงานจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงโดยไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ เพื่อให้หน่วยงานบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดขององค์กร และควรวิเคราะห์ภารกิจหน่วยงานการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ สำนักงานตลาดกรุงเทพมหานคร บริษัทกรุงเทพมหานครหรือกองทุนต่างๆ ซึ่งปัจจุบันประสบปัญหาเรื่องกฎระเบียบที่ถูกควบคุมจากสำนักการคลัง ทำให้การทำงานไม่คล่องตัว รวมถึงสอบถามความคิดเห็นเรื่องการให้บริการประชาชนของกรุงเทพมหานคร เพื่อปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการจัดองค์กรและระบบงานให้มีความเหมาะสมกับกรุงเทพมหานคร

การนำแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่มาใช้กับกรุงเทพมหานคร

การพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลไว้ดังนี้

1. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและใช้เป็นคู่มือในการศึกษางานสำหรับข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งหรือโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งใหม่ โดยคู่มือการปฏิบัติราชการประกอบด้วย **คู่มือการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งใช้เป็นคู่มือในการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่** และ **คู่มือการปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่ง** สายงานด้านต่างๆ ได้แก่ เทคนิค รักษาความสะอาดและสิ่งแวดล้อม การเงินการคลัง ปกครองและทะเบียน การศึกษา และพัฒนาชุมชน โดยให้ข้อเสนอแนะในส่วนของคู่มือการปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งว่า ควรมีการจัดทำคู่มือใน 2 ลักษณะ คือ คู่มือสำหรับผู้ควบคุมดูแล (Technical Manual) ซึ่งครอบคลุมระบบงานของกรุงเทพมหานครทั้งหมด และคู่มือสำหรับผู้ใช้ (User Manual) ซึ่งประกอบด้วยคู่มือสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และคู่มือสำหรับประชาชน เพื่อให้ทราบขั้นตอน ระยะเวลาการดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน โดยเชื่อมโยงมาตรฐานการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานและคุณภาพของผลการปฏิบัติงานเข้าด้วยกัน

2. การกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครมาใช้ในองค์กรโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาขอรับเงินรางวัลประจำปีและการพัฒนาบุคลากร สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การประเมินผลงาน 100 คะแนน และการประเมินสมรรถนะ 100 คะแนน โดยมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า แนวทางการกระจายตัวชี้วัดระดับหน่วยงานลงสู่ระดับบุคคลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เช่น การกระจายตัวชี้วัดระดับบุคคลควรพิจารณาให้สอดคล้องกับสมรรถนะของแต่ละคน งานที่ต้องรับผิดชอบร่วมกันต้องพิจารณาถึงเป้าหมายเชิงคุณภาพมากกว่าเชิงปริมาณ เป็นต้น ต้องมีการกำหนด

ค่าเป้าหมายพื้นฐาน (Base Line Data) เพื่อใช้เป็นฐานในการกำหนดค่าเป้าหมายที่ต้องการวัด การประเมินสมรรถนะหลักเป็นเพียงการประเมินด้านพฤติกรรมเพียงด้านเดียวเท่านั้น ควรมีการประเมินพื้นฐานทางปัญญาควบคู่กันไปด้วย สิ่งสำคัญ คือ ต้องมีการสื่อสารทำความเข้าใจกับข้าราชการทุกระดับให้เกิดการยอมรับในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลดังกล่าว โดยอาจจัดทำเป็นโครงการนำร่องก่อน เพื่อทราบปัญหาอุปสรรคก่อนขยายผลทั้งกรุงเทพมหานครต่อไป

การจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและตำแหน่งแทน

บทบาทการดำเนินงานของ ก.ก. และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทนได้อนุมัติและเห็นชอบในการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน/ส่วนราชการและกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

การปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่

1. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังของกองตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร โดยให้ยกฐานะกองตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากองและกำหนดชื่อเป็น **“สำนักงานตรวจสอบภายใน”** และให้แบ่งส่วนราชการภายในเป็น ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มพัฒนางานตรวจสอบภายใน ส่วนตรวจสอบภายใน 1 และส่วนตรวจสอบภายใน 2 และคงกรอบอัตรากำลังเท่าเดิม คือ 57 ตำแหน่ง การปรับปรุงโครงสร้างดังกล่าวจะช่วยให้การปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นโดยมีการปรับเปลี่ยนวิธีการตรวจจาก Financial Audit มาสู่ Financial Audit รวมกับ Performance Audit และ Good Government Audit ซึ่งถือเป็นการพัฒนาระบบการตรวจสอบภายในให้สอดคล้องกับหลักการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) และกรมบัญชีกลาง เพื่อให้การบริหารราชการเกิดความคุ้มค่า ถูกต้อง และโปร่งใส ส่งผลให้ผู้บริหารกรุงเทพมหานครมั่นใจได้ว่าการดำเนินงานตามนโยบายของกรุงเทพมหานครมีโอกาสประสบความสำเร็จ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล อีกทั้งช่วยพัฒนาให้กรุงเทพมหานครมีระบบการตรวจสอบภายในที่เป็นมาตรฐาน สากลเทียบเท่ากับหน่วยตรวจสอบระดับชาติ หรือหน่วยตรวจสอบของเอกชนที่มีชื่อเสียงมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นการช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรในด้านความสุจริต เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ทั้งบุคลากรภายในองค์กรและบุคคลภายนอก **โดยมีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 150,230 บาท ต่อปีเป็นเงิน 1,802,760 บาท**

2. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในสำนักงานเลขานุการ สำนักงบประมาณ กทม. เป็นระดับสูงขึ้น โดยเมื่อพิจารณาจากภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพและความยากของงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไปและเพิ่มขึ้นจากเดิม รวมถึงศักดิ์ของตำแหน่งเมื่อเทียบเคียงกับการกำหนดตำแหน่งของสำนักงานเลขานุการสำนักและหัวหน้าฝ่ายที่สังกัดหน่วยงานต่างๆ ของ กทม. จึงให้กำหนดอำนาจหน้าที่ของ

สำนักงานเลขาธิการเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบัน ได้แก่ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไปของสำนัก งานช่วยอำนวยการและเลขานุการ งานการประชุม งานการเจ้าหน้าที่ งานการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ การจัดทำแผนงานของสำนัก การดำเนินการในฐานะเป็นศูนย์ข้อมูลเพื่อให้บริการข้อมูลข่าวสารตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรม ความรู้ ความก้าวหน้า และผลงานของสำนัก การดูแลสถานที่และยานพาหนะ งานอื่นที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใดโดยเฉพาะและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น จำนวน 4 ตำแหน่ง ดังนี้

1) กำหนดตำแหน่งเลขานุการสำนักเป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 8

2) ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6 หรือ 7 ว หัวหน้าฝ่ายฝ่ายบริหารงานทั่วไป เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 7 หรือเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 7 หรือ 8 ว

3) ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี 6 หรือนักวิชาการการเงินและบัญชี 6 หรือ 7 ว หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายการคลัง เป็นตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี 7 หรือ 8 ว

4) ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 1-3 หรือ 4 หรือ 5 เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3-5 หรือ 6 ว หรือ 7 ว **โดยมีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 51,265 บาท ต่อปีเป็นเงิน 615,180 บาท**

3. การจัดตั้งห้องสมุดเพื่อการเรียนรู้และศูนย์เยาวชน สังกัดกองนันทนาการ สำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายด้านคุณภาพชีวิตของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่จะทำให้กรุงเทพมหานครเป็นเมืองน่าอยู่ ทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และการดำเนินงานสอดคล้องกับแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2548-2551 ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในเชิงรุกและจิตสำนึกด้านศิลปวัฒนธรรม นอกจากนี้ ยังช่วยให้ห้องสมุดฯ และศูนย์เยาวชนที่ปัจจุบันก่อสร้างแล้วเสร็จและมีกำหนดเปิดให้บริการแก่ประชาชนแล้วสามารถเปิดให้บริการได้ทันที จึงช่วยป้องกันความเสียหายแก่กรุงเทพมหานครและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนพร้อมนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.1 จัดตั้งห้องสมุดเพื่อการเรียนรู้และศูนย์เยาวชน จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ ห้องสมุดที่ปึงกระวีชัยโตติ ห้องสมุดเพื่อการเรียนรู้ลาดกระบัง ห้องสมุดเพื่อการเรียนรู้บางกะปิ ห้องสมุดเพื่อการเรียนรู้สะพานสูง ห้องสมุดเพื่อการเรียนรู้ทุ่งครุ และห้องสมุดเพื่อการเรียนรู้ดุสิต พร้อมกำหนดกรอบอัตรากำลังบรรณารักษ์ 6 ว หรือ 7 ว (หัวหน้าห้องสมุด) บรรณารักษ์ 3-5 / 6 ว / 7 ว และเจ้าหน้าที่ห้องสมุด 1-3 / 4 / 5 รวมจำนวน 12 ตำแหน่ง

3.2 กำหนดตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ 3-5 / 6 ว / 7 วข. สังกัดกลุ่มงานพัฒนาห้องสมุดประชาชน กองนันทนาการเพิ่มเติม 1 ตำแหน่ง

3.3 จัดตั้งศูนย์เยาวชน ล้งกัตองนันทนาการ สำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ ศูนย์เยาวชนหลักสี่ ศูนย์เยาวชนบางกะปิ ศูนย์เยาวชนสะพานสูง ศูนย์เยาวชนหนองจอก ศูนย์เยาวชนจตุจักร ศูนย์เยาวชนทวีวัฒนา พร้อมกำหนดกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานศูนย์เยาวชน 6 (หัวหน้าศูนย์) และนักวิชาการศูนย์เยาวชน 3-5 / 6 ว / 7 ว รวมจำนวน 17 ตำแหน่ง และกำหนดกรอบอัตรากำลังให้กับศูนย์เยาวชนที่เปิดบริการแล้วแต่ยังไม่มีตำแหน่งข้าราชการเพื่อปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์ จำนวน 2 ตำแหน่ง ได้แก่ ศูนย์เยาวชนบางขุนเทียนและศูนย์เยาวชนเกียกกาย โดยมีค่าใช้จ่ายต่อปี เป็นเงิน 8,570,200 บาท

4. การปรับปรุงกรอบอัตรากำลังของฝ่ายการพยาบาล โดยกำหนดตำแหน่งพยาบาล วิชาชีพเพิ่มเติม จำนวน 532 ตำแหน่ง ให้กับโรงพยาบาล จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ **โรงพยาบาลกลาง 18 ตำแหน่ง โรงพยาบาลตากสิน 125 ตำแหน่ง โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ 100 ตำแหน่ง โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ ชุตินฺธโร อุทิศ 32 ตำแหน่ง โรงพยาบาลหนองจอก 47 ตำแหน่ง โรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร 50 ตำแหน่ง โรงพยาบาลราชพิพัฒน์ 76 ตำแหน่ง และโรงพยาบาลสิรินธร 84 ตำแหน่ง** ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การคำนวณกรอบอัตรากำลังพยาบาลที่ปรับเปลี่ยนชั่วโมงการทำงานจาก 7 ชั่วโมงเป็น 6 ชั่วโมง ในสูตรการคำนวณงานการพยาบาลผู้ป่วยนอกและงานการพยาบาลผู้ป่วยใน เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการทำงานที่ ก.พ. กำหนดในการคำนวณกรอบอัตรากำลังข้าราชการในสายงานอื่นๆ นอกจากนี้ยังเป็นการปรับปรุงเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานครซึ่งมีการขยายขนาดของโรงพยาบาลและพัฒนาโรงพยาบาลเป็นศูนย์การแพทย์เฉพาะทาง (Excellent Center) ด้านต่างๆ เพื่อให้มีศักยภาพในการบริการที่มีคุณภาพและทั่วถึง อีกทั้งมีการจัดระบบบริการทางการแพทย์โดยเชื่อมโยงและสร้างเครือข่ายการให้บริการสาธารณสุขระหว่างสำนักการแพทย์ และสำนักอนามัย โดยมีโรงพยาบาลในสังกัดสำนักการแพทย์เป็นศูนย์กลางการแพทย์และมีศูนย์บริการสาธารณสุขในพื้นที่เป็นเครือข่ายระบบส่งต่อเพื่อให้บริการประชาชน โดยมีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 14,379,960 บาท ต่อปีเป็นเงิน 172,559,520 บาท

5. การปรับปรุงโครงสร้างและการกำหนดกรอบอัตรากำลังของกองปกครองและทะเบียน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร โดยยกฐานะกองปกครองและทะเบียน เป็นส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากองกำหนดชื่อส่วนราชการเป็น “สำนักงานปกครองและทะเบียน” กำหนดกรอบอัตรากำลังเท่าเดิม จำนวน 45 ตำแหน่ง และกำหนดส่วนราชการภายในประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ส่วนการปกครองและเลือกตั้ง ส่วนบริหารการทะเบียน และส่วนความมั่นคงภายในและราชการส่วนภูมิภาคเพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพ ความยุ่งยาก ปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะเรื่องความมั่นคงภายใน ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นโยบายรัฐบาลและกรุงเทพมหานคร การพัฒนาเทคโนโลยี และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

6. การปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของฝ่ายโยธา สำนักงานเขต จาก “การเวนคืนและจัดกรรมสิทธิ์ที่ดินในที่ดินอยู่ในโครงการพื้นที่ปิดล้อมของสำนักงานเขต เพื่อการก่อสร้างหรือเชื่อมถนน ตรอก ซอย” เป็น “การจัดหาหรือการจัดกรรมสิทธิ์ที่ดินและอสังหาริมทรัพย์อย่างอื่น เพื่อกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่

หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น โดยวิธีตกลงซื้อขาย การขอยุทิส และการจัดซื้อโดยวิธีปรองดอง ตามมติคณะรัฐมนตรี

7. การปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการภายในและการกำหนดตำแหน่งของฝ่ายบริหารงานทั่วไป สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยยุบงานธุรการและงานการเงินและบัญชี กำหนดกรอบ อัตรากำลัง 23 ตำแหน่ง (ตำแหน่งเดิม) โดยเปลี่ยนสายงานและปรับระดับสูงขึ้น จำนวน 3 ตำแหน่ง ดังนี้

7.1 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ 5 (หัวหน้างาน) เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 2-4 หรือ 5 หรือ 6

7.2 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 5 (หัวหน้างาน) เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2-4 หรือ 5 หรือ 6

7.3 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ 4 หรือ 5 เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3-5 หรือ 6 หรือ 7

8. กำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ 1-3 หรือ 4 หรือ 5 จำนวน 1 ตำแหน่งให้แก่โรงเรียนวัดใหม่ช่องลม สำนักงานเขตห้วยขวาง โดยตัดโอนตำแหน่งจากเจ้าหน้าที่ธุรการ 1-3 หรือ 4 หรือ 5 (ตำแหน่ง ขปว.สล.1) โรงเรียนสวนหลวง สำนักงานปทุมวัน

การกำหนดตำแหน่ง

1. กำหนดแนวทางการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานรังสีการแพทย์ (เจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์ ซึ่งเป็นตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2) ที่ได้รับวุฒิปริญญาตรีตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ และมีใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะสาขารังสีเทคนิคเพิ่มขึ้น ให้ดำรง ตำแหน่งสายงานวิชาการรังสีการแพทย์ (ตำแหน่งนักรังสีการแพทย์) โดยการประเมินบุคคลและผลงาน เช่นเดียวกันกับสายงานการพยาบาลวิชาชีพ โดยไม่ต้องลดระดับเป็นระดับ 5 ก่อน และมีผลบังคับใช้ ไม่ก่อนวันที่ ก.ก. มีมติอนุมัติ โดยแบ่งการดำเนินการออกได้เป็น 2 แนวทาง ดังนี้

1.1 ให้ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์ในระดับ 6 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ซึ่งไม่เคย ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 แต่ได้รับวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางรังสี เทคนิคและใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะสาขารังสีเทคนิคเพิ่มขึ้น และเป็นผู้ได้รับคัดเลือกตาม หลักเกณฑ์ ที่กำหนด ให้ผู้นั้นเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ 6 ว ได้ โดยผู้ขอรับการประเมินจะต้องดำรงตำแหน่งนักรังสีการแพทย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

1.2 ให้ผู้ดำรงตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ 5 ซึ่งเคยมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่- รังสีการแพทย์ในระดับ 6 และตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ 5 รวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกือใกล้กับตำแหน่งในสายงานวิชาการรังสีการแพทย์ครบตามหลักเกณฑ์ฯ และ

เงื่อนไขที่กำหนด ให้ผู้นั้นเข้ารับการประเมินบุคคลฯ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ 6 ว ได้ ส่วนการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ 7 วช. ผู้ขอรับการประเมินต้องดำรงตำแหน่งนักรังสีการแพทย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

2. การพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะเป็นระดับต่ำลงได้ 1 ระดับ โดยไม่เปลี่ยนสายงาน และไม่มีผลกระทบต่อโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง เช่น การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งวิศวกรโยธา 7 วช. หรือ 8 วช. หรือวิศวกรไฟฟ้า 7 วช. หรือ 8 วช. หรือวิศวกรเครื่องกล 7 วช. หรือ 8 วช. เป็นตำแหน่งวิศวกรโยธา 3-5 หรือ 6 ว หรือ 7 วช. เป็นต้น และให้รายงาน ก.ก. ทราบ ก.ก. ได้มอบอำนาจให้ สำนักงาน ก.ก. ทำการแทนในเรื่องดังกล่าว เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัว และช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

3. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล จำนวน 2 ตำแหน่ง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 6 หรือ 7 ว หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายพัฒนาระบบ กองสารสนเทศ ภูมิศาสตร์ เป็นระดับ 7 หรือ 8 ว และตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 6 หรือ 7 ว หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายระบบเครือข่าย กองสารสนเทศภูมิศาสตร์ เป็นระดับ 7 หรือ 8 ว เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจที่หลากหลาย เนื่องจากมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ในการบริหารงาน การให้บริการประชาชนในด้านต่างๆ เป็นจำนวนมากและต้องเร่งรัดดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว ซึ่งการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวนอกจากจะทำให้องค์กรมีความสามารถและศักยภาพสูงขึ้นแล้ว ยังช่วยให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี มีเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ส่งผลให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูง รักรองค์กร มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีมีคุณภาพ โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มสูงขึ้นเป็นเงินปีละ 292,920 บาท

4. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหัวหน้างานด้านธุรการและบริหารงานทั่วไปโดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาลักษณะงานที่ปฏิบัติของฝ่ายบริหารงานทั่วไปแตกต่างจากงานธุรการเป็นเกณฑ์สำหรับการวิเคราะห์ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านธุรการและบริหารทั่วไปของทุกหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร

5. การกำหนดตำแหน่งนายช่างศิลป์ 6 กลุ่มงานมัณฑนศิลป์ สำนักงานออกแบบ สำนักการโยธา เป็นระดับ 7 เป็นกรณีเฉพาะราย

6. การตัดโอนตำแหน่งนายช่างเขียนแบบ 1-3 หรือ 4 หรือ 5 กลุ่มมัณฑนศิลป์ สำนักงานออกแบบ สำนักการโยธา ไปเกลี่ยให้หน่วยงานอื่นที่มีความจำเป็น

7. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและสายงานจากตำแหน่งนายช่างเครื่องกล 2-4 หรือ 5 หรือ 6 กลุ่มงานควบคุมมลพิษจากแหล่งก่อมลพิษอื่น กองจัดการคุณภาพอากาศและเสียง สำนักสิ่งแวดล้อม เป็นนักวิชาการสิ่งแวดล้อม 3-5 หรือ 6 ว หรือ 7 ว

8. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับที่ต่ำลงโดยไม่เปลี่ยนสายงานจากตำแหน่งวิศวกรโยธา 7 วช. หรือ 8 วช. ศูนย์กำจัดมูลฝอยหนองแขม กองโรงงานกำจัดมูลฝอย สำนักสิ่งแวดล้อม เป็นตำแหน่งวิศวกรโยธา 3-5 หรือ 6 ว หรือ 7 วช. หรือวิศวกรไฟฟ้า 3-5 หรือ 6 ว หรือ 7 วช. หรือ วิศวกรเครื่องกล 3-5 หรือ 6 ว หรือ 7 วช.

9. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปของสายงานต่างๆ จากตำแหน่งระดับ 6 ว หรือ 7 ว กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 6 หรือ 7 ว และตำแหน่ง 7 ว หรือ 8 ว กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 7 หรือ 8 ว ทุกสายงาน

10. การให้คงตำแหน่งผู้ช่วยเลขานุการสภา กทม. (ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 8) สำนักงานเลขานุการสภา กทม. ไว้เช่นเดิม ซึ่ง ก.ก. ได้พิจารณาถึงภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานครแล้วพบว่าปริมาณและคุณภาพงานเพิ่มขึ้น อีกทั้งต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทให้เป็นองค์กรสนับสนุนการดำเนินงานของสภากรุงเทพมหานครให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพตามหลักสากล สามารถปฏิบัติงานรองรับภารกิจตามแผนยุทธศาสตร์ และก้าวสู่การเป็น E-BMC (Electronic - Bangkok - Metropolitan Council) ในปี พ.ศ. 2552

การสรรหาและพัฒนาบุคลากร

บทบาทการดำเนินงานของ ก.ก. และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร ได้อนุมัติและเห็นชอบ ดังนี้

1. การสรรหาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
2. การจัดทำสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานคร
3. การวางระบบการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
4. การพัฒนาระบบข้อมูลบุคคลและการทะเบียนประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานคร
5. การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

1. การสรรหาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

1.1 การรับโอนและการบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

กรุงเทพมหานครรับโอนข้าราชการเข้ามาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ทั้งในสายวิชาชีพขาดแคลน และสายงานทั่วไป โดยในการรับโอนจะต้องพิจารณาตามความจำเป็น ความเหมาะสม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์สูง ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน และเป็นประโยชน์ต่อกรุงเทพมหานครอย่างแท้จริง โดยไม่ทำให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครเสียโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพราชการ หรือเสียขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และที่สำคัญในการรับโอนต้องดำเนินการด้วยความยุติธรรมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ปีงบประมาณ 2551 อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากรมีมติให้ รับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน 2 ราย ประกอบด้วย ตำแหน่งทันตแพทย์ 7 วช (ด้านทันตกรรม) สังกัดสำนักอนามัย จำนวน 1 ราย และตำแหน่งนายแพทย์ 7 วช (ด้านเวชกรรม สาขารังสีวิทยา) สังกัดสำนักการแพทย์ จำนวน 1 ราย และให้ความเห็นชอบนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติรับ โอนข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน 3 ราย ประกอบด้วย ตำแหน่งทันตแพทย์ 8 วช (ด้านทันตกรรม) สังกัดสำนักอนามัย จำนวน 3 ราย ทั้งนี้ในการพิจารณารับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญต้องมีคุณสมบัติ ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การรับโอน ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 2/2527 เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2527 และ คุณวุฒินี้ ก.ก. กำหนดให้ใช้วิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร สาสามัญแทนการสอบแข่งขัน ในปีงบประมาณ 2550-2551 ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 14/2549 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2549 และมติ ก.ก. ครั้งที่ 1/2552 เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2552 อนุมัติให้นำหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004.1/ว 7 ลงวันที่ 25 กันยายน 2551 เรื่องวุฒิที่ ก.พ. กำหนด ให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในปีงบประมาณ 2550-2551 มาใช้ถือปฏิบัติกับ กรุงเทพมหานคร ประกอบกับสำนักอนามัย และสำนักการแพทย์ มีความประสงค์รับโอน โดยในการ รับโอนให้เทียบระยะเวลาการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งและระดับที่เคยดำรงอยู่เดิม และ การดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการ และระดับก่อนโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เท่ากับการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งและระดับนั้นๆ เพื่อประโยชน์ในการรับ คัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าต้องปฏิบัติราชการให้ กรุงเทพมหานคร เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยห้ามโอนไปส่วนราชการอื่น เว้นแต่ ล่าออกจากราชการ

นอกจากนั้น ในเรื่องของการรับโอนและการบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร ได้ให้ข้อสังเกตเพื่อนำมาพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การรับโอนและการบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อให้เกิดความเหมาะสม ทันต่อสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ซึ่งในเรื่องนี้ สำนักงาน ก.ก. ได้นำข้อสังเกตไปดำเนินการโดยแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากร ตามคำสั่งสำนักงาน ก.ก. ที่ 74/2551 ลงวันที่ 19 กันยายน 2551 เพื่อทำหน้าที่ในการศึกษา รวบรวม ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์การรับโอนและการบรรจุกลับ นำเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาหลัก เกณฑ์การสรรหาและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งที่ประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา และพัฒนาบุคลากร ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ 4/2551 เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2551 อนุมัติให้แต่งตั้ง คณะกรรมการฯ จำนวน 16 คน โดยมี นางวรรณวิไล พรหมลักขโณ รองปลัดกรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่ ประธานคณะกรรมการฯ ขณะนี้ อยู่ระหว่างการปรับปรุงหลักเกณฑ์การรับโอนและบรรจุกลับเข้ารับ ราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

1.2 การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากรได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการสรรหาและเลือกสรร ดังนี้

1.2.1 การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ต้องพัฒนารูปแบบ วิธีการสรรหาและเลือกสรร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสรรหาและเลือกสรรให้ได้คนดี คนเก่งมาปฏิบัติงาน และเมื่อบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว ต้องมีผู้สอนงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้หลักและวิธีการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และจัดให้มีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ และสิ่งสำคัญต้องหาวิธีรักษาบุคคลเหล่านั้นไว้ให้อยู่กับองค์กรโดยการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้คนรักและผูกพันกับองค์กร เช่น การมีสวัสดิการที่ดี การให้ค่าตอบแทนที่แตกต่างจากข้าราชการประเภทอื่น เป็นต้น สำหรับข้าราชการทั่วไปก็ต้องได้รับการพัฒนาเช่นเดียวกัน

1.2.2 การสรรหาและเลือกสรรบุคคลจำเป็นต้องมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการเพื่อให้การสรรหาและเลือกสรรมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ กรุงเทพมหานครควรกำหนดหลักการสรรหาและเลือกสรร ดังนี้

1) การสอบแข่งขันฯ กำหนดให้มีการทดสอบภาษาอังกฤษ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ และความเป็นมหานครของกรุงเทพมหานคร ที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับหน่วยงานภาคเอกชน และต่างประเทศ หรือเพื่อใช้สำหรับการสืบค้นข้อมูลประกอบการปฏิบัติงาน

2) สำหรับการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์) ควรจะนำการวัดเชาว์ปัญญาทางอารมณ์ (EQ) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทดสอบจิตวิทยามาใช้ โดยต้องกำหนดเกณฑ์ให้ชัดเจนและเหมาะสม

3) กรุงเทพมหานครควรส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณในการอบรมคณะกรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์) ให้มีความรู้ ความเข้าใจในการสัมภาษณ์โดยยึดหลักสมรรถนะ

4) ปรับปรุงหลักเกณฑ์ และระยะเวลาในการทดลองการปฏิบัติราชการให้มีความเหมาะสม และสามารถวัดผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และคุณลักษณะที่ต้องการของหน่วยงานและกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก. รับข้อสังเกต ของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร เพื่อนำไปพัฒนารูปแบบ วิธีการสรรหาให้มีความทันสมัย โดยมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ให้การสรรหาและเลือกสรรมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม โปร่งใส ทำให้ได้คนดี และคนเก่งมาปฏิบัติราชการ ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการศึกษา รวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดให้มีการทดสอบภาษาอังกฤษ

ในหลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน การจัดทำมีการทดสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) และการรับรองผลเช่นเดียวกับสำนักงาน ก.พ. การนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (e-testing) มาใช้ในขั้นตอนการทดสอบ

2. การจัดทำสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากรได้ให้ความรู้ และข้อสังเกตเกี่ยวกับสมรรถนะ ดังนี้

2.1 สมรรถนะเป็นเรื่องของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) และวิธีการทำงานให้สำเร็จ (How) การจัดทำสมรรถนะควรแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competencies) เป็นสมรรถนะที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครทุกคนจำเป็นต้องมีในระดับที่แตกต่างกันตามตำแหน่งและระดับ สมรรถนะประจำผู้บริหาร (Managerial Competencies) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competencies) แต่ในการจัดทำสมรรถนะสามารถกำหนดจำนวนของสมรรถนะหลัก หรือสมรรถนะประจำกลุ่มงานได้ตามความจำเป็น

2.2 สมรรถนะจะประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล หรือจะแยกความรู้ และทักษะ ออกจากคุณลักษณะส่วนบุคคลก็สามารถทำได้ แต่ต้องนำไปกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ชัดเจน และที่สำคัญเมื่อกำหนดสมรรถนะ (Competency) แล้วจะต้องให้คำนิยาม (Definition) ที่บอกถึงความหมายของสมรรถนะ โดยต้องเน้นว่าสมรรถนะที่กำหนดขึ้นควรมีพฤติกรรมอย่างไร และต้องกำหนดระดับความสามารถ (Proficiency Level) เพื่อบอกระดับความเข้มของพฤติกรรมที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้การกำหนดสมรรถนะของข้าราชการมีความเหมาะสมตามตำแหน่งและระดับ นอกจากนี้ควรจัดทำรายละเอียดพฤติกรรมหรือพจนานุกรมความสามารถ (Competency Dictionary) เพื่อใช้สำหรับเป็นคู่มือในการปฏิบัติงาน

2.3 การกำหนดกลุ่มงาน ต้องประกอบด้วยสายงานวิชาชีพที่ใกล้เคียงกัน นอกจากนั้น แต่ละกลุ่มงานสามารถจำแนกเป็นสายงานย่อย เพื่อให้การจัดทำสมรรถนะมีความชัดเจน และเป็นไปตามความต้องการ

2.4 กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างจากส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ การพัฒนากรุงเทพมหานครจึงจำเป็นต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านต่างๆ ของกรุงเทพมหานคร ดังนั้น จึงควรกำหนดสมรรถนะ ทักษะ หรือความสามารถของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครสามารถนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการปฏิบัติงาน และหาวิธีการที่จะทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน หรือวิธีการที่จะสะท้อนให้เห็นถึงภาพลักษณ์ของกรุงเทพมหานครที่ประชาชนอยากเห็น

สำนักงาน ก.ก. รับข้อสังเกต ของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร ไปดำเนินการจัดทำสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดังนี้

- 1) สมรรถนะหลัก อยู่ระหว่างการเตรียมประชุมคณะทำงานชุดย่อยเพื่อสำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำเสนอคณะกรรมการทบทวนการกำหนดสมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน ดำเนินการไปแล้ว 14 กลุ่มงาน ซึ่งต่อไปจะดำเนินการทบทวนเพื่อกำหนดกลุ่มงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่
- 3) สมรรถนะผู้บริหาร กำหนดตามผลการศึกษาของสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.)

3. การวางระบบการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555 เสนอต่อ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร ซึ่ง อ.ก.ก. ฯ ได้ให้ข้อสังเกตไว้ดังนี้

3.1 เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร อันจะทำให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานกลางในการพัฒนา และหน่วยงานต่างๆ จะต้องยกระดับการพัฒนา และสามารถกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการในแต่ละหน่วยให้สอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานคร หน่วยงานใดไม่พร้อม สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร จะทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ

3.2 การสร้าง Training Road Map ขอให้มุ่งเน้นการพัฒนาให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการแนวใหม่ เช่น เรื่องจรรยา คุณธรรม และจริยธรรม นอกจากนั้นต้องเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางมายังกรุงเทพมหานคร ตามแผนปฏิบัติการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การรองรับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่เกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติให้ผ่านการอบรมหลักสูตรต่างๆ สมรรถนะหรือทักษะที่จำเป็นในงาน รวมถึงรองรับสภาพปัญหาวัฒนธรรมองค์กร

3.3 ให้นำเสนอแผนปฏิบัติการในแต่ละปี โดยมีรายละเอียดรวมถึงการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเพื่อสามารถประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน สามารถบอกได้ถึงผลสำเร็จของงานในแต่ละปีทั้งในระดับผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) สำหรับแผนปฏิบัติในปีแรกควรเป็นปีแห่งการเตรียมความพร้อม โดยนำแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ได้กำหนดไว้แล้วในปีงบประมาณ 2552 มาปรับให้เข้ากับแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2522-2555 และทำความเข้าใจกับทุกหน่วยงานให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงและจัดทำแผน ส่วนในปีงบประมาณ 2553 จึงเริ่มดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครรับข้อสังเกตของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ขณะนี้อยู่ระหว่างการจัดฝึกอบรมหลักสูตร การจัดทำ Training Road Map สำหรับหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร

4. การพัฒนาระบบข้อมูลบุคคลและการทะเบียนประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานคร

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลนำเสนอข้อมูลระบบบุคคล ซึ่ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร พิจารณาและให้ข้อสังเกต ดังนี้

4.1 กรุงเทพมหานครต้องปรับปรุงระบบงานบุคลากรให้มีความสมบูรณ์ ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน โดยอาจไปศึกษาดูงานจากองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการจัดทำข้อมูลบุคลากร เช่น การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) หรือศึกษาระบบบุคลากรจากสำนักงาน ก.พ. เพื่อนำระบบและวิธีการของหน่วยงานดังกล่าวมาพัฒนาให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร

4.2 กรุงเทพมหานครควรเตรียมพัฒนาระบบฐานข้อมูล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอาจส่งผลให้ต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อมูล (Field) ฟังก์ชัน และรายละเอียดอื่นๆ ที่จำเป็น ดังนั้นจึงต้องมีการจัดประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบความต้องการใช้ข้อมูล และนำบทสรุปที่ได้ไปพัฒนาระบบบุคลากร

4.3 เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้องให้ชัดเจน โดยประการแรกต้องกำหนดผู้รับผิดชอบหลัก ซึ่งควรเป็นสำนักงาน ก.ก. เพื่อบริหารจัดการและเชื่อมโยงระบบบุคลากรร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนพิจารณากำหนดสิทธิ์และระดับของผู้ใช้งานให้เหมาะสม และที่สำคัญต้องมีระบบการป้องกันความปลอดภัยของข้อมูล

สำนักงาน ก.ก. รับข้อสังเกตจาก อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการ และเชื่อมโยงระบบบุคลากรให้สามารถนำมาบริหารจัดการงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ โดยจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในเรื่องนี้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากรได้ให้ข้อสังเกต ดังนี้

5.1 กรุงเทพมหานครสามารถพัฒนาการให้สวัสดิการอื่นๆ ที่ไม่ต้องใช้งบประมาณ และหรือใช้งบประมาณเพิ่มขึ้นไม่มากนัก ซึ่งนอกจากจะไม่ทำให้งบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ 40 แล้ว ยังสร้างเสริมจิตใจและเพื่อให้ข้าราชการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุข โดยพิจารณาจากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาดำเนินการ เช่น การจัดให้มีบริการนวดแผนไทยผู้ที่ได้รับ

การฝึกอบรมจากโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร การจัดให้มีการสัมมนาการด้วยการพาไปเที่ยวพักผ่อนต่างจังหวัด โดยใช้รถบัสโดยสารที่กรุงเทพมหานครมีอยู่แล้ว สำหรับที่พักอาจประสานขอใช้จากหน่วยงานที่มีบ้านพัก การจัดสวัสดิการด้านการศึกษาแก่บุตรหลานข้าราชการโดยกรุงเทพมหานคร ทำข้อตกลงกับโรงเรียนที่มีคุณภาพการเรียนการสอนที่ การส่งเสริมให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้แก่หน่วยงานภายในและภายนอก การสนับสนุนในเรื่องการลดค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ เช่น การประสานให้บริษัทมาขายสินค้าราคาถูก การขอลดค่าโดยสาร เป็นต้น

5.2 กรุงเทพมหานครควรจัดสวัสดิการให้เสมอภาค เป็นธรรม และสอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการในภาพรวม

5.3 การจัดสวัสดิการข้าราชการควรมุ่งเป้าหมายว่าทำอะไรให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข เช่น การสร้างความสุขภายในครอบครัว การยกย่องชมเชยข้าราชการที่มีครอบครัวมีความสุข การยกย่องข้าราชการที่ใช้ชีวิตที่มีคุณภาพตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น สวัสดิการและเงินเดือน เป็นสิ่งที่ควบคู่กันในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เงินเดือน หมายถึง การให้เพื่อสามารถดำรงชีวิตได้ สวัสดิการ หมายถึง การให้เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตพร้อมที่จะทำงานโดยไม่มีปัญหา

5.4 กรุงเทพมหานครอาจมีการปรับวิธีการให้สวัสดิการบางประเภทให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพื่อสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการจูงใจให้คนดี และคนเก่งเข้ามาทำงานในองค์กร นอกจากนั้นยังใช้เป็นเครื่องมือสำหรับรักษาข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถและมีความประพฤติดีให้รักและต้องการทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ

การประเมินและระบบการประเมิน

บทบาทการดำเนินงานของ ก.ก. และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินและระบบประเมินสรุปได้ดังนี้

การแก้ไขและปรับปรุงหลักเกณฑ์

1. การแก้ไของค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา โดยยกเลิกการกำหนดให้มี “ผู้แทนสำนักงาน ก.ก.” ในคณะกรรมการการประเมินผลงานตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก. และให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการตามประเด็นการพิจารณาของ อ.ก.ก.๖ คือ เมื่อยกเลิกการเป็นผู้แทนของสำนักงาน ก.ก. แล้ว เพื่อให้การดำเนินงานของฝ่ายเลขานุการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากการจัดทำคู่มือแล้วสำนักงาน ก.ก. ควรจัดให้มีการประชุมชี้แจง แนะนำ และฝึกอบรมเป็นระยะๆ เพราะการอ่านจากคู่มือ

ปฏิบัติงานเพียงส่วนเดียวอาจจะไม่เข้าใจเพราะบางเรื่องมีความละเอียดลึกซึ้งมากกว่าจะเขียนไว้ในคู่มือได้นอกจากนี้ ควรให้คำปรึกษาแนะนำและไปตรวจสอบเป็นครั้งคราว เนื่องจากการเจ้าหน้าที่บางหน่วยงานยังจำเป็นต้องมีที่ปรึกษาและหากมีกรณีที่ปรากฏว่าหน่วยงานไม่สามารถดำเนินการได้เองอย่างมีประสิทธิภาพก็อาจมีการกำหนดให้มีผู้แทนสำนักงาน ก.ก. อีกรักก็ได้

2. การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา เนื่องจากหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้ประกาศใช้มาเป็นระยะเวลาปีเศษแล้ว และจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักเกณฑ์ฯ ไปใช้พบว่า ยังมีปัญหาในทางปฏิบัติหลายประการเนื่องจากความไม่ชัดเจน จึงได้นำประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะที่ได้จากคณะกรรมการประเมินผลงานจากหน่วยงานต่างๆ และจากผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

สำหรับสาระสำคัญประกอบด้วย การมอบอำนาจในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับระดับ 8 ลงมา ได้แก่ การคัดเลือกบุคคลและการประเมิน ผลงานการประเมินเพื่อการย้าย การโอน หรือการบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ และวันที่มีผลในการแต่งตั้ง โดยให้เพิ่มเติมในส่วนของ การดำเนินการกับผู้แจ้งข้อมูลเท็จ ทั้งในกรณีการคัดเลือกและการประเมินผลงานไม่ว่าจะเป็นการลอกเลียนผลงานการแจ้งสัดส่วนของผู้ร่วมดำเนินการเป็นเท็จ การจ้างวานผู้อื่นจัดทำผลงานให้ หรืออื่นๆ ซึ่งถือเป็นเรื่องการทำผิดจริยธรรม และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2551 เป็นต้นไป

3. กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของผู้ขอประเมินฯ กรณีเกษียณอายุ ลาออกจากราชการ หรือถึงแก่ความตาย ในระหว่างกระบวนการพิจารณาผลงานของคณะกรรมการฯ ดังนี้

3.1 การพิจารณาผลงานทางวิชาการ กรณีที่ผู้ขอรับการประเมินฯ ได้ส่งผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีหรือผลงานที่ได้รับการปรับปรุงเนื้อหาตามคำแนะนำของคณะกรรมการประเมินผลงานฯ ถึงหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประเมิน หรือกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน ก.ก. แล้วแต่กรณี ก่อนการเกษียณอายุ ลาออกจากราชการหรือถึงแก่ความตาย ให้คณะกรรมการประเมินผลงานฯ ดำเนินการพิจารณาผลงานทางวิชาการของผู้ยื่นต่อไปจนเสร็จสิ้น โดยไม่ให้มีการนำผลงานกลับไปปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมได้อีก

3.2 เมื่อคณะกรรมการฯ พิจารณาผลงานฯ ของผู้ขอรับการประเมินตามข้อ 1 แล้วมีมติให้ผลงานที่เสนอผ่านการประเมินฯ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ แต่งตั้งให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง ทั้งนี้ วันมีผลในการแต่งตั้งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินที่ ก.ก. กำหนด โดยต้องไม่หลังจากวันที่ผู้ขอประเมินเกษียณอายุราชการ ลาออกจากราชการ หรือถึงแก่ความตาย รวมทั้งต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

3.3 กรณีผู้ขอรับการประเมินซึ่งจะพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุ ให้ส่งผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีถึงหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประเมินหรือกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน ก.ก. แล้วแต่กรณี ก่อนวันที่ครบเกษียณอายุไม่น้อยกว่า 90 วัน โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2552 เป็นต้นไป

3.4 แนวทางการดำเนินการตามข้อ 3.1 ข้อ 3.2 และ ข้อ 3.3 ให้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติกรณีผู้ขอรับการประเมินที่ส่งผลงานตามแนวทางการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

4. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์เฉพาะตัวของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 เพิ่มเติม เนื่องจากหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเดิม กำหนดการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 4 ถึงระดับ 6 แต่ไม่ครอบคลุมถึงตำแหน่งระดับ 7 ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมในส่วนของคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งเป็นระดับ 7 ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 กำหนดตามคุณสมบัติให้สอดคล้องกับระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คือ 10 ปี สำหรับวุฒิปวส. หรืออนุปริญญา 3 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และ 11 ปี สำหรับวุฒิปวท. หรืออนุปริญญา 2 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือกให้ใช้แนวทางของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา และมีการปรับปรุงเกณฑ์การให้คะแนนและเกณฑ์การตัดสินในการพิจารณาให้ผ่านการประเมิน (ต้องได้คะแนนแต่ละข้อไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75)

ความก้าวหน้าในอาชีพ

1. การพิจารณาประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ระดับ 9 ขึ้นไป จำนวน 7 ราย ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

ตำแหน่ง	ผ่านการประเมิน (ราย)	ร้อยละ	ไม่ผ่านการ ประเมิน (ราย)	ร้อยละ
นายแพทย์ 9 วช.	3	60	-	-
เภสัชกร 9 วช.	1	20	-	-
ทันตแพทย์ 9 วช.	-	-	1	20
รวม	4	80	1	20

2. การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 สาขา ได้แก่ สาขาทันตแพทยศาสตร์ สาขาเภสัชศาสตร์ สาขาแพทยศาสตร์ 1 สาขาแพทยศาสตร์ 2 สาขาแพทยศาสตร์ 3 สาขาพยาบาลศาสตร์ ด้านบริการ สาขาสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิศวกรรมศาสตร์ และสาขาเทคนิคการแพทย์

3. การอนุมัติผ่อนผันกรณีผู้ขอรับการประเมินได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ใน 2 สายงาน ได้แก่ สายงานวิศวกรรมไฟฟ้า จำนวน 2 ราย และสายงานวิศวกรรมเครื่องกล จำนวน 3 ราย

4. กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปี 2551 ของกรุงเทพมหานครในส่วนของสำนัก สำนักงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้รับการประเมินจำนวน 21 ตัวชี้วัด ส่วนสำนักงานเขต ได้รับการประเมินจำนวน 22 ตัวชี้วัด โดยยังคงยึดตามกรอบการประเมินผลใน 4 มิติ คือ มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ มิติที่ 3 ด้านคุณภาพการปฏิบัติราชการ และมิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร

5. อนุมัติให้ขยายระยะเวลาดำเนินการประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ซึ่งหน่วยงานไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ 4 เดือน ตามหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลซึ่งได้รับอนุมัติตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 7/2549 เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2549 ดังนี้

5.1 ให้ขยายระยะเวลาดำเนินการประเมิน 2 ครั้ง ๆ ละไม่เกิน 2 เดือน โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการ จำนวน 131 ราย และส่วนที่สำนักต่างๆ ดำเนินการ จำนวน 194 ราย กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ดำเนินการ จำนวน 376 ราย

5.2 ให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณากรณีขอขยายระยะเวลาเกิน 2 ครั้ง ดังนี้

- สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการ จำนวน 6 ราย
- สำนักงานแพทย์ ดำเนินการ จำนวน 3 ราย
- กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ดำเนินการ จำนวน 3 ราย

วินัยและการออกจากราชการ

บทบาทการดำเนินการของ ก.ก. และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ได้พิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ปรากฏว่ามีข้าราชการกรุงเทพมหานครถูกดำเนินการทางวินัยทั้งสิ้น 195 ราย เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ 177 ราย และเป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร 18 ราย โดยจำแนกได้ดังนี้

จำแนกตามตำแหน่ง

1. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งที่ถูกลงโทษทางวินัยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ นายช่างโยธา 33 ราย เจ้าพนักงานปกครอง 14 ราย และนักพัฒนาชุมชน 14 ราย
2. ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งที่ถูกลงโทษทางวินัยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ตำแหน่งละ 6 ราย รองผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน และอาจารย์ 2 ตำแหน่งละ 2 ราย

จำแนกตามลักษณะความผิด

1. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ลักษณะความผิดที่ถูกลงโทษมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การไม่ตรวจสอบเอกสารประกอบการซื้อแบบงานจ้างก่อสร้าง 67 ราย การกระทำความผิดด้านทะเบียนราษฎร 20 ราย และบกพร่องต่อหน้าที่ 16 ราย
2. ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ลักษณะความผิดที่ถูกลงโทษมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การบกพร่องต่อหน้าที่ 4 ราย เอกสารหรือทรัพย์สินสูญหาย 3 ราย การลงโทษนักเรียนเกินกว่าเหตุ และไม่นำเงินบำรุงการศึกษาเข้าบัญชี อย่างละ 2 ราย

รายละเอียดตามตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 จำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ถูกลงโทษทางวินัยจำแนกตามตำแหน่งและลักษณะความผิดที่รายงาน ก.ก. (ต่อ)

ชื่อตำแหน่ง	ลักษณะความผิด																รวม					
	ละทิ้งหน้าที่	ละทิ้งถิ่นเกินกว่า 15 วัน	จัดคำสั่งเกิน	ทุจริตต่อหน้าที่	ปฏิบัติงานล่าช้า	บกพร่องต่อหน้าที่	ปล่อยปะละเลยความบกพร่องหน้าที่	ประมาณเกินอย่างรุนแรง	ประพฤติก่อความเสียหาย	ขาดประสิทธิภาพ	ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง	ขาดความซื่อสัตย์สุจริต	ขาดความจงรักภักดี	ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง	ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง	ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง						
นักวิชาการสุขอนามัย	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1					
เจ้าหน้าที่บริหารงานปกครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1					
เจ้าหน้าที่บริหารงานคอมพิวเตอร์	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1					
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1					
เจ้าหน้าที่อนามัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1					
เจ้าหน้าที่จัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3					
เจ้าหน้าที่ศูนย์ควบคุมและป้องกันโรค	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1					
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานและบรรณาธิการจัดพิมพ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1					
ช่างภาพ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3					
นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14					
นิติกร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3					
บุคลากร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2					
เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1					
นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1					
เจ้าหน้าที่บริหารงานศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1					
รวม	8	0	4	1	14	16	11	1	5	4	2	20	0	1	1	0	67	0	9	3	1	177

ตารางที่ 2.2 จำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ถูกลงโทษทางวินัยจำแนกตามตำแหน่งและลักษณะความผิดที่รายงาน ก.ก. (ต่อ)

ชื่อตำแหน่ง	ลักษณะความผิด																รวม
	ละทิ้งหน้าที่	ละทิ้งเกินกว่า 15 วัน	จัดคำสั่งผิด	ทุจริต	ปฏิบัติงานล่าช้า	บกพร่องหน้าที่	ปล่อยปะละเลยไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา	ประมาณเงินต่ออย่างร้ายแรง	ประพฤติผิดต่อหน้าที่	ประพฤติผิดต่อหน้าที่	ประพฤติผิดต่อหน้าที่	ประพฤติผิดต่อหน้าที่	ประพฤติผิดต่อหน้าที่	ประพฤติผิดต่อหน้าที่	ประพฤติผิดต่อหน้าที่	ประพฤติผิดต่อหน้าที่	
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร																	
ผู้อำนวยการโรงเรียน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
ผู้อำนวยการโรงเรียน	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
อาจารย์ 2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
ครู	1	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
รวม	1	1	4	1	14	20	11	6	5	5	20	1	1	1	2	70	195
รวมทั้งสิ้น	9	1	4	1	14	20	11	6	5	5	20	1	1	1	2	70	195

สำหรับจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครทั้ง 195 ราย ที่ถูกลงโทษทางวินัยสามารถจำแนกตามตำแหน่งและระดับโทษได้ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 จำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ถูกลงโทษทางวินัย จำแนกตามตำแหน่งและระดับโทษ

ชื่อตำแหน่ง	ขั้นที่ บน	ว่ากล่าว ตักเตือน	ระดับโทษ					รวม
			ภาคทัณฑ์	ตัดเงินเดือน	ลดขั้นเงินเดือน	ปลดออก	ไล่ออก	
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ								
เจ้าพนักงานปกครอง		9	2	1	1	1		14
พนักงานปกครอง	1			1				2
เจ้าหน้าที่ปกครอง		2	3	4	1			10
ช่างโยธา		6	3	3				12
นายช่างโยธา		25	5	2	1			33
นายช่างสำรวจ		7	1	3				11
สถาปนิก		1	1	1				3
วิศวกรโยธา		3						3
ช่างเครื่องกล		2						2
เจ้าพนักงานธุรการ		4	2					6
เจ้าหน้าที่ธุรการ		7	2	1			1	11
เจ้าหน้าที่พัสดุ		1	1					2
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล		7	2					9
เจ้าหน้าที่บริหารงานโยธา		3			2			5
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	1	5	1			1		8
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		2						2
นักวิชาการเงินและบัญชี		1						1
เจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด		7	1					8
นักวิชาการสุขาภิบาล			1					1
เจ้าหน้าที่บริหารงานปกครอง		1						1
เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์				1				1

ตารางที่ 2.3 จำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ถูกลงโทษทางวินัย จำแนกตามตำแหน่งและระดับโทษ (ต่อ)

ชื่อตำแหน่ง	ทัณฑ์ บน	ว่ากล่าว ตักเตือน	ระดับโทษ					รวม
			ภาคทัณฑ์	ตัดเงินเดือน	ลดขั้นเงินเดือน	ปลดออก	ไล่ออก	
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	-	-	-	-	-	1
เจ้าหน้าที่อนามัย	-	1	-	-	-	-	-	1
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	3	-	-	-	-	-	3
เจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชน	-	-	-	1	-	-	-	1
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	-	-	-	-	-	1
ช่างภาพ	1	2	-	-	-	-	-	3
นักพัฒนาชุมชน	-	12	1	1	-	-	-	14
นิติกร	-	3	-	-	-	-	-	3
บุคลากร	-	2	-	-	-	-	-	2
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	-	-	-	-	-	1
นักประชาสัมพันธ์	-	1	-	-	-	-	-	1
เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา	-	1	-	-	-	-	-	1
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร								
ผู้อำนวยการโรงเรียน	-	3	1	2	-	-	-	6
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	-	1	-	1	-	-	-	2
ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน	-	-	-	1	-	1	-	2
อาจารย์ 2	-	2	-	-	-	-	-	2
ครู	-	2	1	3	-	-	-	6
รวมทั้งสิ้น	3	129	28	26	5	3	1	195

กฎหมายและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

บทบาทการดำเนินการของ ก.ก. และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและพิทักษ์ระบบคุณธรรม แบ่งการดำเนินการออกได้เป็น 2 ส่วน คือ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ รายละเอียดดังนี้

การอุทธรณ์

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่อุทธรณ์ต่อ ก.ก. มีทั้งหมด 8 เรื่อง โดยเป็นเรื่องของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 6 เรื่อง และข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร จำนวน 2 เรื่อง ส่วนใหญ่เป็นการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษไล่ออกและภาคทัณฑ์ ดังแสดงในตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ที่	ตำแหน่ง	อุทธรณ์	ลักษณะความผิด	ผลการอุทธรณ์
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ				
1	ผู้ตรวจราชการ 8	โทษไล่ออก	ประพฤติก้าวอย่างร้ายแรง	ลดโทษเป็นปลดออก
2	นักวิชาการเงินและบัญชี 7 ว	โทษภาคทัณฑ์	ไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เอาใจใส่	ยกอุทธรณ์
3	เจ้าพนักงานปกครอง 6	โทษภาคทัณฑ์	ไม่ระมัดระวังการอนุมัติทำบัตรประจำตัวประชาชน	ยกอุทธรณ์
4	เจ้าพนักงานธุรการ 6	โทษตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน	ไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เอาใจใส่	ยกอุทธรณ์
5	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 4 เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 5 นักวิชาการเงินและบัญชี 5	โทษปลดออก	ประมาทเลินเล่อเสียหายร้ายแรง	ลดโทษจากปลดออกจากราชการเป็นลดขั้นเงินเดือนร้อยละ 1 ชั้น
6	นายช่างโยธา 3	โทษไล่ออก	ละทิ้งหน้าที่ราชการ	ยกอุทธรณ์
ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร				
1	ผู้อำนวยการโรงเรียน	โทษไล่ออก	ไม่ปฏิบัติตามระเบียบเงินบำรุงการศึกษา	ยกอุทธรณ์
2	ครู คศ. 2	โทษภาคทัณฑ์	ไม่สุภาพเรียบร้อยไม่รักษาความสามัคคี	ยกอุทธรณ์

การร้องทุกข์

ด้านการร้องทุกข์ต่อ ก.ก. มีจำนวน 10 เรื่อง เป็นเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 7 เรื่อง และข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 เรื่อง เป็นการร้องทุกข์กรณีผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายหรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตนในกรณีตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. หรือ กฎ ก.ค.ศ. ดังแสดงในตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 การร้องทุกข์ของข้าราชการกรุงเทพมหานครต่อ ก.ก.

ที่	ตำแหน่ง	เรื่องที่ร้องทุกข์	ผลการร้องทุกข์
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ			
1	เจ้าพนักงานปกครอง 7	การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ	ยกคำร้องทุกข์
2	วิศวกรโยธา 7 วช	คำสั่งให้ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนพิเศษ	คำร้องฟังขึ้น ให้ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเฉพาะรายผู้ร้องทุกข์ให้ครบถ้วน ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
3	เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา 6 และพวก 6 คน	เรื่อง เลื่อนแต่งตั้งข้าราชการ	ยกคำร้องทุกข์
4	บุคลากร 6 ว	มติ ก.ก.	ไม่รับร้องทุกข์
5	นายช่างโยธา 6	คำสั่งพักราชการ	ยกคำร้องทุกข์
6	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 5	เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือน	ยกคำร้องทุกข์
7	เจ้าหน้าที่พัสดุ 5	คำสั่งย้ายข้าราชการ	ขอถอนเรื่อง
ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร			
1	ครู คศ. 2	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง	ยกคำร้องทุกข์
2	ครู คศ. 2	หนังสือว่ากล่าวตักเตือน	ยกเลิกหนังสือว่ากล่าวตักเตือนและให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนตามมาตรา 98 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547
3	ครู คศ. 2	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติไม่เป็นธรรม	ยกคำร้องทุกข์

การดำเนินการเกี่ยวกับข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

บทบาทของ ก.ก. และ อ.ก.ก. เกี่ยวกับการศึกษาที่มีต่อข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับ การปรับปรุงกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติต่างๆ ให้สอดคล้องรองรับกับการเปลี่ยนแปลงกฎหมายว่าด้วยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 สรุปผลการดำเนินการได้ดังนี้

การปรับปรุงโครงสร้างการกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลัง

1. ให้คงกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2550-2551 เท่ากับปีการศึกษา 2549 คือ จำนวน 15,846 ตำแหน่ง เพื่อรองรับการแก้ไขปัญหานักเรียนในการจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งหากกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูกรุงเทพมหานครลดลงอาจส่งผลกระทบต่อ การรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่ต้องเพิ่มขึ้นในปีการศึกษา 2551 นอกจากนี้ ให้มีการปรับปรุงโรงเรียนชุมชนของ โรงเรียนลำผักชี และโรงเรียนแก้วท่าบ่ออุปถัมภ์ที่ ก.ก. กำหนดให้เป็นโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนในลักษณะรวมชั้น ซึ่งมีจำนวนนักเรียนเกิน 100 คน ให้เป็นโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนในลักษณะปกติเพื่อมิให้เกิดความล่าช้าในการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครู ควรกำหนดล่วงหน้าคราวละ 2 ปี และในคราวต่อไปไม่ควรเสนอกำหนดอัตรากำลังล่วงหน้าโดยที่ยังไม่มีการฝึก หากมีการเพิ่มหรือเปลี่ยนแปลงภารกิจก็สามารถนำเสนอ ก.ก. ปรับปรุงการกำหนดกรอบอัตรากำลังได้

2. ให้ใช้อัตราข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ 2551 จำนวน 751 ตำแหน่ง สำหรับคุณวุฒิการศึกษาทุกสาขาวิชาเอก ดังนี้

2.1 การใช้อัตราข้าราชการครู กทม. ที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ 2551 จำนวน 217 ตำแหน่ง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน 26 ตำแหน่ง และตำแหน่งสายงานการสอน จำนวน 191 ตำแหน่ง

2.2 ใช้อัตราข้าราชการครู กทม. ที่ได้รับอนุมัติเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของ กทม. จำนวน 534 ตำแหน่ง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน 38 ตำแหน่ง และตำแหน่งสายงานการสอน จำนวน 496 ตำแหน่ง

ทั้งนี้ เพื่อให้โรงเรียนที่มีตำแหน่งว่างเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ 2551 และโรงเรียนที่ดำเนินการจัดการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนตามแผนรองรับการขยายโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา การจัดการศึกษารูปแบบสหกิจเพื่อแก้ปัญหาการรองรับนักเรียนในกรุงเทพมหานครระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับกรุงเทพมหานครที่กำหนดให้กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานหลักในการดูแลการจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อให้การใช้อัตรากำลังทดแทนตรงกับกลุ่มสาระวิชาที่ผู้ดำรงตำแหน่งเกษียณอายุราชการ

3. ให้ใช้อัตราข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ 2550 จำนวน 225 ตำแหน่ง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 43 ตำแหน่ง และตำแหน่งครู จำนวน 182 ตำแหน่ง ทดแทนตำแหน่งที่ผู้ดำรงตำแหน่งเกษียณอายุราชการ เพื่อให้การดำเนินการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามแผนรองรับการขยายโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา โดยการจัดการศึกษารูปแบบสหกิจซึ่งเป็นการจัดการศึกษาควบคู่การพัฒนาระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับกรุงเทพมหานคร ที่กำหนดให้กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานหลักในการดูแล การจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น และเพื่อให้การใช้อัตรากำลังทดแทนตรงกับกลุ่มสาระวิชาที่ผู้ดำรงตำแหน่งเกษียณอายุราชการซึ่งจะช่วยแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษาได้ในระดับหนึ่ง

4. ยุบเลิกโรงเรียนสวนหลวง สำนักงานเขตปทุมวัน และปรับปรุงการจัดส่วนราชการในสำนักงานเขตปทุมวันใหม่จากเดิมมีโรงเรียนในสังกัด 9 โรงเรียน เป็น 8 โรงเรียน พร้อมยุบกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูกรุงเทพมหานครในสังกัดโรงเรียนสวนหลวง จำนวน 10 ตำแหน่ง (ตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 1 ตำแหน่ง ตำแหน่งครู จำนวน 9 ตำแหน่ง) ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2550

การสอบแข่งขัน

1. ให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันตำแหน่งอาจารย์ 1 รับเงินเดือนในระดับ 3 (สอนวิชาช่างไฟฟ้า) เพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย (สอนวิชาด้านช่างไฟฟ้า) เนื่องจากมีการประกาศใช้ พ.ร.ฎ. ระเบียบข้าราชการครู กทม. พ.ศ. 2550 และมีการเปลี่ยนแปลงชื่อตำแหน่งข้าราชการครูจาก “อาจารย์ 1 รับเงินเดือนปีระดับ 3” ไปเป็น “ครูผู้ช่วย” จึงเป็นการอนุวัติเพื่อให้ กทม. สามารถใช้บัญชีดังกล่าวในการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันทันได้ทันกำหนดก่อนบัญชีสอบหมดอายุในวันที่ 28 พ.ค. 51 และยังคงช่วยให้การดำเนินการในครั้งนี้เป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายด้วย

2. ปรับหลักสูตรการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารราชการ กรุงเทพมหานคร

3. เห็นชอบให้เสนอ ก.ก. ปรับหลักสูตรการสอบแข่งขันตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206/ว 21 ลงวันที่ 29 พ.ย. 2548 เรื่อง หลักสูตร หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน และวิธีดำเนินการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งกรุงเทพมหานครได้นำมาใช้โดยอนุโลม

การรับโอน

1. รับโอนลับเปลี่ยนข้าราชการครู จำนวน 1 ราย ได้แก่ นางรจนวรรณ นัยจิตร์ ตำแหน่งครู โรงเรียนบ้านขุนสรวย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 กับนางกาญจนา ส่องใจ ตำแหน่งครู โรงเรียนสายไหม (ทัศนารมย์ อนุสรณ์) สำนักงานเขตสายไหม ซึ่งคูโอนลับเปลี่ยนมีคุณสมบัติสาขาวิชาเอกไม่ตรงกัน แต่อยู่ในกลุ่มวิชาคณิตศาสตร์เช่นเดียวกันและมีคุณสมบัติที่โรงเรียนต้องการ ได้แก่ ความสามารถด้านสถิติ การวัดผลและประเมินผล การจัดการข้อมูลระบบสารสนเทศของโรงเรียน เป็นครูสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ได้ทุกระดับ เป็นต้น

2. รับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร (มติ อ.ก.ก. ครั้งที่ 11/2550 เมื่อวันที่ 5 พ.ย. 2550) ได้แก่ การรับโอนข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 ราย มาเป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดโรงเรียนวัดใหม่ช่องลม สำนักงานเขตห้วยขวาง และให้เทียบระยะเวลาเงินเดือนในอันดับนั้นๆ เพื่อให้มีคุณสมบัติในการขอประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

3. รับทราบผลการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งลูกจ้างประจำ ตำแหน่งครู โรงเรียนบางยี่ขัน วิทยาคม สำนักงานเขตบางพลัด เป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 ราย

เปลี่ยนประเภทข้าราชการ

1. อนุมัติเปลี่ยนประเภทข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ในสังกัดสำนักงานการแพทย์โดยให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับที่ได้รับอยู่เดิม จำนวน 4 ราย

2. มอบอำนาจให้สำนักงาน ก.ก. เป็นผู้พิจารณาอนุมัติย้ายเปลี่ยนประเภทข้าราชการ กรุงเทพมหานครระหว่างข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญกับข้าราชการครูกรุงเทพมหานครไม่เกินระดับ 6 หรือเทียบเท่าหรือได้รับเงินเดือนไม่เกินอันดับ คศ. 2

3. มอบอำนาจให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาเป็นผู้พิจารณาอนุมัติย้ายเปลี่ยนประเภทข้าราชการกรุงเทพมหานครจากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร รับเงินเดือนในอันดับ ท. 7 หรือเทียบเท่า หรือได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ. 3

ความก้าวหน้าของข้าราชการครู

ได้พิจารณาประเมินผลงานทางวิชาการและการขอกำหนดให้เลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู กรุงเทพมหานครที่นำเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาแล้ว จำนวนทั้งสิ้น 122 ราย ดังแสดงในตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 ผลการประเมินผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

ลำดับที่	ตำแหน่ง	จำนวน (ราย)	ผ่านการประเมิน		ไม่ผ่านการประเมิน	
			ราย	ร้อยละ	ราย	ร้อยละ
1	ผู้อำนวยการ วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ	1	-	-	1	100
	รวม	1	-	-	1	100
2	รองศาสตราจารย์	4	2	50	2	50
3	ผู้อำนวยการ วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	18	1	5.56	17	94.44
4	ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ	1	1	100	-	-
5	ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ	4	2	50	2	50
	รวม	27	6	22.22	21	77.78
6	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	4	4	100	-	-
7	รองผู้อำนวยการ วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	13	2	15.38	11	84.62
8	ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	1	1	100	-	-
9	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	76	18	23.68	58	76.32
	รวม	94	25	26.60	69	73.40
10	ครูชำนาญการ วิทยชำนาญการ	568	568	100	-	-
11	ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ วิทยชำนาญการ	45	45	100	-	-
12	ศึกษานิเทศก์ วิทยชำนาญการ	2	2	100	-	-
	รวม	615	615	-	-	-
	รวมทั้งหมด	737	646	87.65	91	12.35

การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษและครูการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วม

มีการรายงานการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษและครูการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วมให้ทราบ จำนวน 15 ราย พร้อมอนุมัติให้ได้รับเงิน พ.ศ. ตามระเบียบ ก.ค. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษและครูการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วม พ.ศ. 2539

การอุทธรณ์

การอุทธรณ์ผลการประเมินผลงานทางวิชาการ จำนวน 2 ราย เนื่องจากไม่ผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ซึ่งผลการพิจารณาได้เห็นชอบตามความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ไม่ผ่านการประเมิน

การปรับปรุงกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

1. ปรับปรุงระยะเวลาการยื่นคำขอรับการประเมินวิทยฐานะเพื่อให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ จากเดิมที่กำหนดให้ข้าราชการครู กทม. สามารถยื่นคำขอรับการประเมินได้ปีละ 1 ครั้ง ใน 2 ช่วงเวลา คือ ช่วงที่ 1 ระหว่างวันที่ 1-30 เมษายน ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม หรือช่วงที่ 2 ระหว่างวันที่ 1-31 ตุลาคม ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน ของปีที่ยื่น **เปลี่ยนแปลงเป็น** ช่วงที่ 1 ระหว่างวันที่ 1-15 พฤษภาคม และ ในช่วงที่ 2 ระหว่าง 1-15 พฤศจิกายน

ทั้งนี้ เพื่อช่วยรักษาสิทธิให้กับข้าราชการครู กทม. โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่ต้องการยื่นคำขอรับการประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษให้สามารถยื่นคำขอรับการประเมินได้ทันทีภายในในช่วงระยะเวลาที่ครบกำหนดการดำรงตำแหน่งในวิทยฐานะชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ **(ข้าราชการส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งครบ 1 ปีในวันที่ 30 เม.ย. หรือ 31 ต.ค.ของทุกปี ทำให้ไม่สามารถยื่นคำขอรับการประเมินฯ ได้ทัน เนื่องจากวันครบกำหนดการดำรงตำแหน่งเป็นวันสุดท้ายของการปิดรับสมัครเพื่อให้มีการยื่นคำขอรับการประเมินฯ ทำให้ต้องรอไปอีก 6 เดือน เพื่อยื่นคำขอรับการประเมินฯ ในช่วงถัดไป)**

2. กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ประเภทต่างๆ ดังตารางที่ 1.2 เนื่องจากมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา สายงานนิเทศการศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนดตามหนังสือที่ ศธ 0206.3/ว 17 ลงวันที่ 21 ตุลาคม 2548 นั้น ประเภทและชื่อตำแหน่งรวมทั้งคุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งของสายงานบริหารสถานศึกษาไม่สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตามพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2550 จึงควรมานำมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูที่ ก.ค.ศ. กำหนดมาปรับปรุงให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับตำแหน่งข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เป็นไปตามนัยมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และมาตรา 4 แห่งพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2550

สำหรับมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีการปรับปรุงประกอบด้วย

- | | |
|-----------|---|
| 1) ประเภท | ผู้สอนประจำในสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร |
| | สายงาน การสอน |
| | ชื่อตำแหน่ง ครูผู้ช่วย และครู |
| | ชื่อวิทยฐานะ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ |

- 2) ประเภท ผู้บริหารสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร สายงาน บริหารสถานศึกษา
 ชื่อตำแหน่ง รองผู้อำนวยการและผู้อำนวยการ
 ชื่อวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการชำนาญการ
 ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
 ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ
- 3) ประเภท ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาซึ่งไม่สังกัดสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร
 สายงาน นิเทศการศึกษา
 ชื่อตำแหน่ง ศิษยานิเทศก์
 ชื่อวิทยฐานะ ศิษยานิเทศก์ชำนาญการ ศิษยานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
 ศิษยานิเทศก์เชี่ยวชาญ ศิษยานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

3. การนำประสบการณ์ในตำแหน่งสายงานการสอน และสายงานบริหารการศึกษาเป็นตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. เทียบเท่า สำหรับวิทยฐานะศิษยานิเทศก์ชำนาญการ สรุปผลการพิจารณาได้ดังนี้

3.1 ไม่นุมัติให้นำประสบการณ์ และผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งสายงานการสอนมาเทียบเพื่อให้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ฯ การขอมีวิทยฐานะศิษยานิเทศก์ชำนาญการ เนื่องจากประสบการณ์ในการสอนกับการนิเทศมีลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งแตกต่างกัน ต้องใช้การสั่งสมประสบการณ์หรือความชำนาญและผลงานในการดำรงตำแหน่งนั้นมาประเมินขอวิทยฐานะ ดังนั้นจึงไม่ควรนำประสบการณ์การสอนมาเทียบเป็นตำแหน่งอื่น เพื่อขอให้มีวิทยฐานะศิษยานิเทศก์ชำนาญการ

3.2 อนุมัติให้นำประสบการณ์ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา 6 ไม่น้อยกว่า 2 ปี เป็นตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. เทียบเท่า เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะศิษยานิเทศก์ชำนาญการ และให้นำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ ก.ก. เทียบเท่ามานับรวมได้ เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา 6 กำหนดให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาด้วย จึงสมควรนำประสบการณ์ในตำแหน่งดังกล่าวมาเทียบเท่าตำแหน่งศิษยานิเทศก์ได้

4. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการและผู้อำนวยการ พร้อมหลักสูตรการคัดเลือก โดยให้นำผลคะแนนการฝึกอบรมไปใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการและผู้อำนวยการ เนื่องจากการประเมินผลการพัฒนา ไม่มีการเรียงลำดับคะแนนการผ่านการฝึกอบรมและนำผลคะแนนในหลักสูตรการคัดเลือก

5. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานครก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จากเดิมกำหนดว่า “ผลการพัฒนาให้นำไปใช้ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการหรือตำแหน่งผู้อำนวยการแล้วแต่กรณี ไม่เกิน 5 ปี” เป็นให้นำคะแนนจากการประเมินผล

การพัฒนาารวมกับ คณะกรรมการสอบคัดเลือกแล้วนำไปใช้ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการหรือตำแหน่งผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการหรือตำแหน่งผู้อำนวยการตามที่ ก.ก. กำหนด และเห็นควรนำหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานครมาใช้ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานครก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

การมอบอำนาจ

1. **ปรับปรุงการมอบอำนาจของ ก.ก.** ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู กทม. ให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 8 (3) แห่ง พ.ร.ฎ.ระเบียบข้าราชการครู กทม. พ.ศ. 2550 ซึ่งกำหนดให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.ก. ดังนี้

ตารางที่ 2.7 การปรับปรุงการมอบอำนาจของ ก.ก. เกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

มอบอำนาจให้ อ.ก.ก.ข้าราชการครู ทำการแทน ก.ก.	มอบอำนาจให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ทำการแทน ก.ก.
<p>การพิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู กทม. ตาม พ.ร.ฎ.ระเบียบข้าราชการครู กทม. พ.ศ. 2550 มาตรา 8(3) ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งผู้สอนประจำในสถานศึกษาของ กทม. เฉพาะตำแหน่งครูผู้ช่วยและครู - ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาของ กทม. คือ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ และตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ก. กำหนด - ตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาซึ่งไม่สังกัดสถานศึกษาของ กทม. คือ ศิษยานุเทศ์และตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ก. กำหนด เป็นตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ 	<p>การพิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู กทม. ให้ดำรงตำแหน่งดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งรองศาสตราจารย์และตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ - ตำแหน่งผู้สอนประจำในสถานศึกษาของ กทม. เฉพาะตำแหน่งอาจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์

การมอบอำนาจของ ก.ก. ให้ อ.ก.ก.ข้าราชการครู และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาในการพิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูกรุงเทพมหานครให้ดำรงตำแหน่งดังตารางที่ 2.7 ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษารับผิดชอบในการประเมินเพื่อกำหนดตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ และเป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานจากเดิมที่กำหนดให้ อ.ก.ก.ข้าราชการครูทำการแทน ก.ก. ในตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนประจำสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์) และมอบให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาทำการแทน ก.ก. ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์

ด้านอื่นๆ

1. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันการศึกษาระดับปริญญาของกรุงเทพมหานคร

2. ตอบข้อหารือกรณีข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดโรงเรียนฝักอาศีพกรุงเทพมหานคร สำนักพัฒนาสังคม ซึ่งเป็นผู้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องขึ้นทะเบียนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจะสามารถกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และเงินวิทยฐานะได้อย่างไร ซึ่งมีมติ อ.ก.ก. ให้กรุงเทพมหานครดำเนินการดังนี้

2.1 มาตรการระยะสั้น กรุงเทพมหานครโดยสำนักพัฒนาสังคมเสนอขอให้สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาทบทวนกรณีการขอมิใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ในโรงเรียนฝักอาศีพกรุงเทพมหานคร สำนักพัฒนาสังคม ทั้งนี้เพื่อเป็นการรักษาลิทธิให้กับข้าราชการครู กรุงเทพมหานครในการขอมิหรือต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะ

2.2 มาตรการระยะยาว กรุงเทพมหานครโดยสำนักพัฒนาสังคมดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการร่วม ซึ่งควรประกอบด้วยผู้บริหารของกรุงเทพมหานคร ผู้ทรงคุณวุฒิ ข้าราชการครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้ข้อคิดเห็น เสนอแนะถึงความเหมาะสม และแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงบทบาทภารกิจ ความรับผิดชอบ และหลักสูตรของโรงเรียนฝักอาศีพกรุงเทพมหานคร รวมถึงผลดี ผลเสีย ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของเด็กและเยาวชน รวมทั้งประชาชนทั่วไปอย่างเหมาะสม และได้ประโยชน์สูงสุด

ส่วนที่ 3

บทบาทและการดำเนินการของหน่วยงาน
และส่วนราชการของกรุงเทพมหานคร

ผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครของหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ สำนักงาน ก.ก. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศึกษา ในปี 2551 สามารถแบ่งการดำเนินการออกได้เป็น 9 ด้าน ดังนี้

1. การสรรหาบุคลากร
2. การพัฒนาบุคลากร
3. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
4. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
5. การส่งเสริมจริยธรรมและระบบคุณธรรม
6. สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
7. การสื่อสารภายในองค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
8. การพัฒนาและปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
9. การศึกษา/ดูงานเพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

การสรรหาบุคลากร

สำนักงาน ก.ก. ให้ความสำคัญกับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยตั้งเป้าหมายที่จะคัดกรองคนดี คนเก่ง มีความรู้ความสามารถ และมีทัศนคติที่ตีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการสรรหาที่โปร่งใส เสมอภาค เป็นธรรม และก่อให้เกิดประโยชน์กับกรุงเทพมหานคร อีกทั้งยังคำนึงถึงมาตรฐานความถูกต้องตามหลักวิชาการและคุณภาพในการออกข้อสอบ เนื่องจากตระหนักดีว่าบุคลากรที่ผ่านการคัดกรองเหล่านี้จะเป็นกำลังหลักในการผลักดันภารกิจของกรุงเทพมหานครให้บรรลุผลสำเร็จต่อไปในอนาคต รวมทั้งกรุงเทพมหานครจะต้องดูแลและพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ และเพื่อให้การสรรหาและเลือกสรรบุคคลมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สำนักงาน ก.ก. ได้ปรับปรุงพัฒนาระบบงานและพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การพัฒนาระบบงาน

1.1 การรับสมัครสอบแข่งขันทางอินเทอร์เน็ต เป็นการพัฒนารูปแบบการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามสภาพสังคมและเทคโนโลยี โดยในปี 2547 กรุงเทพมหานครใช้วิธีการสมัครสอบด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์แทนการรับสมัครสอบ ณ สถานที่ที่กำหนด เนื่องจากเป็นวิธีที่ทันสมัย ทำให้ผู้สมัครสอบได้รับความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เป็นความพยายามในการให้บริการที่ดีที่สุดแก่ประชาชน สำหรับการจัดสอบแข่งขันฯ ในแต่ละครั้งมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1.1.1 การกำหนดคุณสมบัติและหลักสูตรการสอบ แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดคุณสมบัติ และหลักสูตรการสอบ จากผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในตำแหน่งที่เปิดสอบ และระบุนกรอบการออกข้อสอบในประกาศรับสมัครสอบแข่งขันฯ เพื่อให้หลักสูตรการสอบมีความชัดเจน และเกิดความเป็นธรรมแก่ผู้สมัครสอบ

1.1.2 การรับสมัครสอบแข่งขันทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งสำนักงาน ก.ก. ได้เปลี่ยนจากการรับสมัครสอบแข่งขันฯ ณ สถานที่ที่กำหนดโดยมีเจ้าหน้าที่รับสมัครสอบ เนื่องจากการรับสมัครสอบแข่งขันทางอินเทอร์เน็ตเป็นวิธีที่ทันสมัย สะดวกและรวดเร็ว

1.1.3 การจัดทำข้อสอบ แต่งตั้งคณะกรรมการออกข้อสอบ มีรายละเอียดเกี่ยวกับเนื้อหาที่ต้องการวัด และพฤติกรรมที่แสดงออกทางความคิดในแต่ละด้าน เช่น ด้านความจำ ความรู้ ความเข้าใจ การประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ ให้ครอบคลุมเนื้อหาที่กำหนดในหลักสูตรการสอบตามประกาศรับสมัครสอบ

1.1.4 การรับ - ส่งข้อสอบ แต่งตั้งคณะกรรมการรับ-ส่งข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง เพื่อความปลอดภัยของข้อสอบก่อนที่จะนำไปคัดและจัดพิมพ์ข้อสอบ

1.1.5 การคัดเลือกข้อสอบ แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกและจัดทำชุดข้อสอบต้นฉบับ โดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการคัดเลือกและจัดชุดข้อสอบ ซึ่งคณะกรรมการจะต้องปฏิบัติงานในสถานที่ที่กำหนดไว้ คือ โรงพิมพ์ของทางราชการที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือได้ในเรื่องการรักษาความลับ

1.1.6 การสอบข้อเขียน สำนักงาน ก.ก. ต้องจัดหาสถานที่ที่เหมาะสมในการดำเนินการจัดสอบ ซึ่งที่ผ่านมาจะใช้สถานที่ของมหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นสนามสอบ แต่เนื่องจากมหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นสถาบันการศึกษาที่มีความพร้อมในการจัดสอบ เป็นที่รู้จักแพร่หลาย การเดินทางสะดวก จึงมีส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ ใช้บริการอยู่เสมอ ทำให้การจองสถานที่ตามเวลาที่ต้องการทำได้ยาก ส่งผลต่อการกำหนดวันสอบข้อเขียนของกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ สำนักงาน ก.ก. ยังให้ความสำคัญกับความโปร่งใส เป็นธรรม และการป้องกันปัญหาการทุจริตในการสอบ โดยเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่คุมสอบ ซึ่งต้องขอความร่วมมือจากข้าราชการครูกรุงเทพมหานครในการร่วมเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

1.1.7 การทดสอบภาคปฏิบัติ เพื่อทดสอบความรู้ความสามารถที่เหมาะสม ทักษะการปฏิบัติที่จำเป็น และความพร้อมทางร่างกายของผู้สอบผ่านข้อเขียนในบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องมีการทดสอบ เช่น ตำแหน่งสายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตำแหน่งนักวิชาการศูนย์เยาวชน 3 (ผู้นำกิจกรรมพลศึกษา) เป็นต้น

1.1.8 การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง

1) การทดสอบเขาวนปัญญาทางอารมณ์ (E.Q.) เพื่อประเมินบุคลิกภาพและการแสดงออกทางอารมณ์ของผู้สอบผ่านข้อเขียน โดยสำนักงาน ก.ก. สร้างแบบทดสอบภายใต้คำแนะนำและการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ

2) การสัมภาษณ์โดยยึดหลักสมรรถนะ ใช้สมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะ สำหรับตำแหน่งเป็นกรอบในการสัมภาษณ์ พิจารณาความรู้ ทักษะ พฤติกรรมเพื่อให้ได้คนที่มีคุณลักษณะเหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่งงาน โดยใช้เวลาประมาณ 30 นาที/ราย และการให้คะแนนมีการจัดบันทึกตามแบบฟอร์มที่กำหนด

สำหรับปีงบประมาณ 2551 กรุงเทพมหานครเปิดรับสมัครสอบแข่งขันฯ จำนวน 2 ครั้ง มีผู้สนใจสมัครสอบ จำนวน 30,339 คน เงินค่าธรรมเนียมที่ได้รับจากการสมัครสอบ เป็นเงินทั้งสิ้น 3,666,550 บาท เป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น จำนวน 2,135,879.76 บาท โดยมีผู้สอบผ่าน จำนวน 1,943 คน คิดเป็นร้อยละ 18.38 ของจำนวนผู้เข้าสอบข้อเขียน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

1.2 การพัฒนาหลักสูตรการสอบ

1.2.1 การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง

- การทดสอบเชาวน์ปัญญาทางอารมณ์ (E.O) เพื่อประเมินบุคลิกภาพและการแสดงออกทางอารมณ์ของผู้สอบผ่านข้อเขียน
- การสัมภาษณ์โดยยึดหลักสมรรถนะ ใช้สมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะ ตำแหน่งเป็นกรอบในการสัมภาษณ์

1.2.2 การทดสอบภาคปฏิบัติ สำหรับบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องมีการทดสอบ เช่น ตำแหน่งนักวิชาการศูนย์เยาวชน 3 (ผู้นำกิจกรรมพลศึกษา) ตำแหน่งสายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น

2. การพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง

2.1 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการสร้างข้อสอบที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือคัดสรรคนดีคนเก่งเข้าสู่องค์กรได้อย่างแท้จริง โดยการจัดทำโครงการฝึกอบรมพัฒนาต่างๆ เช่น โครงการปรับปรุงและพัฒนาแบบทดสอบวัดเชาวน์ปัญญาทางอารมณ์ โครงการฝึกอบรมเทคนิคการสร้างและพัฒนาข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งโดยยึดหลักสมรรถนะ โครงการฝึกอบรมเทคนิคการสร้างและพัฒนาข้อสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป เป็นต้น

2.2 การฝึกอบรมวิทยากรในการประเมินบุคคล (สัมภาษณ์) โดยยึดหลักสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่กรรมการสอบสัมภาษณ์และเพิ่มศักยภาพในการประเมินบุคคลโดยการค้นหาสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3.1 แสดงการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ปีงบประมาณ 2551

ตำแหน่ง	อัตราว่าง	จำนวนผู้สมัครสอบ	จำนวนผู้สอบแข่งขันได้	ร้อยละของผู้เข้าสอบข้อเขียน	จำนวนผู้ได้รับการบรรจุ ณ วันที่ 26 ก.ย. 51
ครั้งที่ 3/2550					
เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1	150	5,238	417	15.92	281
เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 2	15	1,291	58	12.36	หมดบัญชี
เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 3	35	1,941	101	15.07	48
รวม	200	8,470	576	15.33	387
ครั้งที่ 1/2551					
เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน 2 (ผู้นำกิจกรรมคหกรรมศาสตร์)	3	199	5	6.32	4
เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน 2 (ผู้นำกิจกรรมศิลปะ)	2	105	6	13.04	2
เจ้าพนักงานควบคุมโรค 2	3	55	3	13.63	3
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน 2	5	8,877	499	18.30	7
เจ้าพนักงานเกษตร 2	5	718	21	9.01	5
นักวิชาการศูนย์เยาวชน 3 (ผู้นำกิจกรรมศิลปะ)	2	205	4	5.88	2
นักโภชนาการ 3	1	687	61	23.82	2
นักสังคมสงเคราะห์ 3	3	1,029	141	32.19	7
นักวิชาการสุขาภิบาล 3	2	958	155	33.99	10
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา 3	1	986	71	27.20	4
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ 3	1	290	2	2.32	2
เจ้าหน้าที่ผังเมือง 3	3	3,883	246	23.60	3
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 3	1	3,137	135	16.48	2
นักวิชาการสอบ 4	1	327	3	3.03	1
นักวิชาการคลัง 4	10	413	15	8.28	12
รวม	43	21,869	1,367	20.06	66
รวมทั้งสิ้น	243	30,339	1,943	18.38	453

สำหรับการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร มีการจัดสอบในปี 2551 จำนวน 1 ครั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วย รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 สรุปผลการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

ตำแหน่ง	อัตราว่าง	จำนวนผู้สมัครสอบ	จำนวนผู้สอบแข่งขันได้	จำนวนผู้สอบแข่งขันได้คิดเป็นร้อยละของผู้เข้าสอบข้อเขียน	จำนวนผู้ได้รับการบรรจุ ณ วันที่ 26 ก.ย. 51
ครูผู้ช่วย	262	34,113	1,318	5.86	872
รวม	262	34,113	1,318	5.86	872

ที่มา: สำนักงานการศึกษา

นอกจากนี้ กรุงเทพมหานครโดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของแต่ละสำนักยังได้ดำเนินการคัดเลือกบุคคล (สายวิชาซีพขาดแคลน) เพื่อเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยมีผู้สมัครทั้งสิ้น จำนวน 892 ราย จากตำแหน่งว่าง จำนวน 905 ตำแหน่ง มีผู้เข้าสอบ จำนวน 772 ราย ผ่านการคัดเลือก จำนวน 656 ราย และได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจำนวน 541 ราย ดังแสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ตำแหน่ง	ตำแหน่งว่าง	จำนวนผู้สมัครเข้ารับ การคัดเลือก	จำนวน ผู้เข้าสอบ	จำนวนผู้ผ่าน การคัดเลือก	จำนวนการ บรรจุและ แต่งตั้ง
นายแพทย์ 4	39	25	25	25	22
นายแพทย์ 5	35	39	8	8	8
พยาบาลวิชาชีพ 3	689	493	433	433	379
เจ้าหน้าที่พยาบาล 1	69	69	69	69	69
เภสัชกร 3	11	13	13	11	11
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม 2	6	6	6	6	6
เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ 2	4	4	4	4	4
ทันตแพทย์ 4	16	3	3	3	3
นักจิตวิทยา 3	1	10	10	1	1
ผู้ช่วยทันตแพทย์ 1	5	11	11	5	5
เจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์ 2	1	1	1	1	1
นักเทคนิคการแพทย์ 3	6	6	6	6	6
ช่างภาพการแพทย์ 3	1	1	1	1	1
สถาปนิก 3	5	28	19	18	9
ครูยางคศิลป์ 3 (นักดนตรี)	3	17	17	4	3
ครูยางคศิลป์ 3 (เจ้าหน้าที่โหมกและตลก)	2	4	4	2	2
ครูยางคศิลป์ 2 (นักแต่งเพลง)	1	5	5	1	1
นักวิชาการละครและดนตรี 3	4	54	54	23	4
นักวิชาการศูนย์เยาวชน 3 (ผู้นำกิจกรรมนาฏศิลป์)	1	47	47	3	1
เจ้าหน้าที่พลศึกษา 3	1	3	3	2	1
คีตศิลป์ 1 (นักร้อง)	1	2	2	-	-
นักกายภาพบำบัด 3	2	7	5	5	2
เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน 2 (ผู้นำกิจกรรมนาฏศิลป์)	1	37	22	22	1
นายช่างภาพ 2	1	7	4	3	1
รวม	905	892	772	656	541

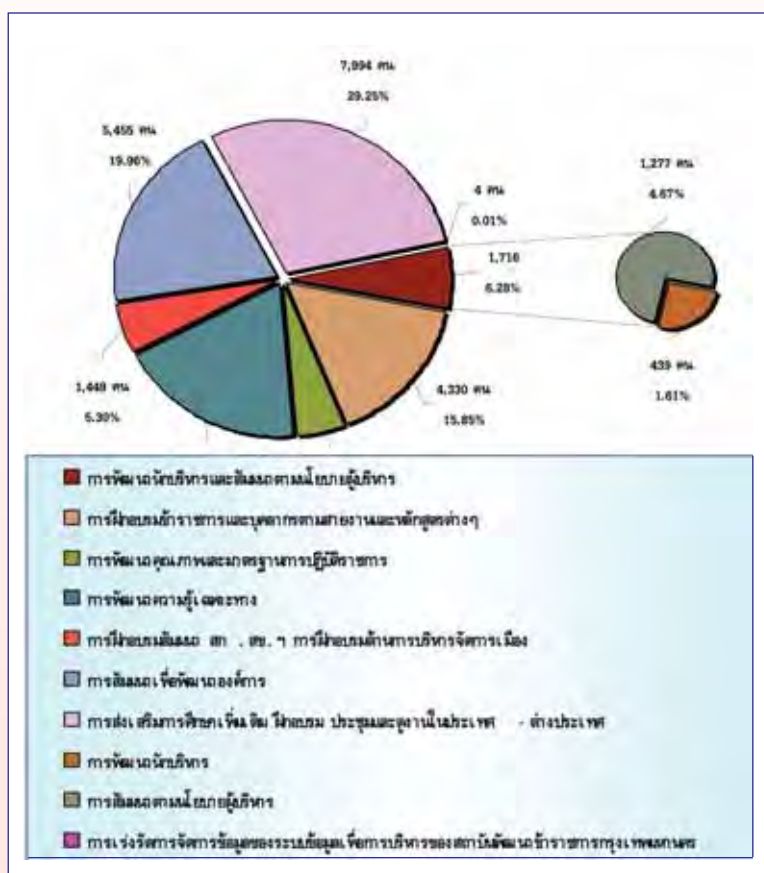
การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครภายใต้ความรับผิดชอบของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามารถแบ่งการดำเนินงานออกได้เป็น 2 ลักษณะ ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ 2551 และการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่างๆ ตามแนวยุทธศาสตร์สนับสนุนการเรียนรู้ (Study Assistance) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

1. การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะคิด วิสัยทัศน์ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการพัฒนางานและองค์การให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์และวิทยาการต่างๆ มีคุณธรรม จริยธรรม

แผนภูมิที่ 3.1 จำนวนบุคลากรกรุงเทพมหานครที่ได้รับการพัฒนา

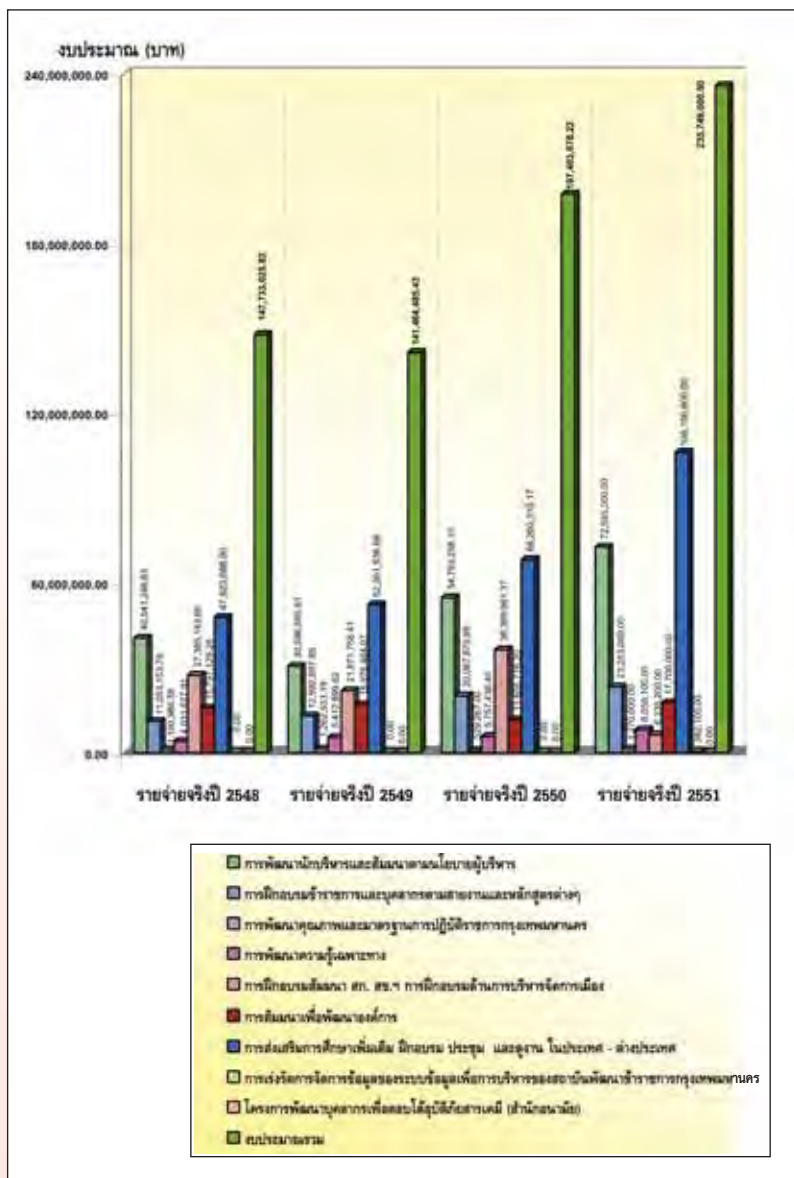


จรรยาบรรณที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน โดยเน้นการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และทั่วถึงทุกระดับ ตำแหน่งสายงาน โดยกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาเป็นจำนวนทั้งสิ้น 25,741 คน ได้รับอนุมัติงบประมาณเป็นเงิน 235,749,000 บาท (สองร้อยสามสิบล้านเจ็ดแสนสี่หมื่นเก้าพันบาทถ้วน) รายละเอียดดังแสดงในแผนภูมิที่ 3.1

กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรและองค์การตามกรอบและทิศทางตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ 2551 โดยมีบุคลากรที่ผ่านการพัฒนารวมทั้งสิ้น 27,326 คน (รวมข้าราชการสังกัดส่วนราชการอื่นจำนวน 21 คน) หรือ

คิดเป็นร้อยละ 29.11 ของจำนวนข้าราชการและลูกจ้าง (ปีงบประมาณ 2551 มีข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 23,579 คน ข้าราชการครู จำนวน 16,133 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 36,931 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 17,224 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 93,867 คน) ใช้งบประมาณทั้งสิ้น เป็นเงิน 235,883,863.88 บาท (สองร้อยสามสิบล้านห้าพันแปดหมื่นสามพันแปดร้อยหกสิบสามบาทแปดสิบแปดสตางค์) หรือคิดเป็นร้อยละ 100.06 ของงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ โดยมีรายละเอียดดังแผนภูมิ ที่ 3.2

แผนภูมิที่ 3.2 งบประมาณรายจ่ายด้านการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานคร



การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ 2551 มีรายละเอียดดังนี้

1.1 โครงการฝึกอบรม สัมมนา จำนวน 55 โครงการ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 24,163 คน ได้รับอนุมัติงบประมาณดำเนินการเป็นเงิน 111,510,300 บาท ดำเนินการทั้งสิ้น จำนวน 116 โครงการ ผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 19,328 คน เบิกจ่ายงบประมาณเป็นเงิน 117,281,252.41 บาท คิดเป็นร้อยละ 105.18 ของงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ จำแนกการพัฒนาออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1.1.1 การพัฒนานักบริหารและสัมมนาตามนโยบายผู้บริหาร จำนวน 11 โครงการ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 1,014 คน ได้รับอนุมัติงบประมาณเป็นเงิน 72,593,000 บาท ดำเนินการทั้งสิ้น จำนวน 12 โครงการ มีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 1,716 คน เบิกจ่ายงบประมาณเป็นเงิน 72,223,548.01 บาท

1.1.2 การฝึกอบรมข้าราชการและบุคลากรตามสายงานและหลักสูตรต่างๆ จำนวน 13 โครงการ กลุ่มเป้าหมาย 1,014 คน ได้รับอนุมัติงบประมาณเป็นเงิน 72,593,000 บาท ดำเนินการทั้งสิ้น จำนวน 20 โครงการ มีผู้ผ่านการฝึกอบรมจำนวน 4,330 คน เบิกจ่ายงบประมาณเป็นเงิน 16,734,672.02 บาท

1.1.3 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 โครงการ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 200 คน ได้รับอนุมัติงบประมาณเป็นเงิน 1,270,000 บาท ดำเนินการทั้งสิ้น จำนวน 3 โครงการ มีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 1,307 คน เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน 697,887 บาท

1.1.4 การพัฒนาความรู้เฉพาะทาง จำนวน 20 โครงการ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 7,427 คน ได้รับอนุมัติงบประมาณเป็นเงิน 8,059,100 บาท ดำเนินการทั้งสิ้น จำนวน 19 โครงการ มีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 5,071 คน เบิกจ่ายงบประมาณเป็นเงิน 7,329,333.10 บาท

1.1.5 การฝึกอบรมสัมมนาสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร สมาชิกสภาเขต ผู้ช่วยดำเนินงานของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครและการฝึกอบรมฯ ด้านบริหารเมือง จำนวน 7 โครงการ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 3,930 คน ได้รับอนุมัติงบประมาณเป็นเงิน 6,335,200 บาท ดำเนินการทั้งสิ้น จำนวน 6 โครงการ มีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 1,449 คน เบิกจ่ายงบประมาณเป็นเงิน 5,065,039.10 บาท

1.1.6 การสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร จำนวน 2 โครงการ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 7,540 คน ได้รับอนุมัติงบประมาณเป็นเงิน 17,700,200 บาท ดำเนินการทั้งสิ้น จำนวน 2 โครงการ มีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 5,455 คน เบิกจ่ายงบประมาณเป็นเงิน 15,647,373.28 บาท

1.2 การส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ประชุม และดูงาน จำนวน 291 โครงการ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 1,478 คน ได้รับอนุมัติงบประมาณ เป็นเงิน 106,156,600 บาท เบิกจ่าย

งบประมาณ เป็นเงิน 117,840,387.47 บาท คิดเป็นร้อยละ 111.01 ของงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ
 จำแนกการดำเนินการออกเป็น 2 รายการประกอบด้วย

1.2.1 การส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ประชุม และดูงานในประเทศ จำนวน
 250 โครงการ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 900 คน ได้รับอนุมัติงบประมาณเป็นเงิน 30,000,000 บาท
 ดำเนินการทั้งสิ้น 276 โครงการ ผู้ได้รับทุน จำนวน 6,918 คน เบิกจ่ายงบประมาณเป็นเงิน 27,340,351
 บาท

1.2.2 การส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ประชุม และดูงานต่างประเทศ จำนวน
 41 โครงการ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 578 คน ได้รับอนุมัติงบประมาณเป็นเงิน 76,156,600 บาท
 ดำเนินการ ทั้งสิ้น 50 โครงการ ผู้ได้รับการส่งเสริมฯ จำนวน 1,076 คน เบิกจ่ายงบประมาณเป็นเงิน
 90,500,0360.47 บาท

**1.3 การเร่งรัดการจัดการข้อมูลของระบบข้อมูลเพื่อการบริหารของสถาบันพัฒนา-
 ข้าราชการกรุงเทพมหานคร** จำนวน 1 โครงการ ได้รับอนุมัติงบประมาณ เป็นเงิน 382,100 บาท
 เพื่อจ้างลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 2 ตำแหน่ง และตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
 2 ตำแหน่ง เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน 345,624 บาท คิดเป็นร้อยละ 90.45 ของงบประมาณที่ได้รับ
 อนุมัติ

**2. การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่างๆ ตามยุทธศาสตร์สนับสนุนการเรียนรู้
 (Study Assistance) ประกอบด้วย**

2.1 การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มแหล่งเรียนรู้โดยไม่จำเป็นต้อง
 ต้องเข้ารับการฝึกอบรมในชั้นเรียนตามหลักสูตร รวมทั้งเพื่อการพัฒนาสถาบันฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 (Learning Organization) โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
 ได้จากสื่อการฝึกอบรมต่างๆ เช่น VCD, VDO, ชุดฝึกอบรม เอกสาร ตำรา สื่อสิ่งพิมพ์ประเภทต่างๆ
 ซึ่งสถาบันฯ จัดทำขึ้นจากการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ หรือจัดหาจากแหล่งวิชาการอื่นทั้งภายในและ
 ภายนอกกรุงเทพมหานคร โดยผู้สนใจสามารถยืมสื่อการฝึกอบรมเพื่อศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง
 ที่ศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

2.2 การพัฒนา Web Site ของสถาบันฯ (www.bangkok.go.th/training) ให้เป็นแหล่ง
 รวบรวมความรู้ทางเลือกหนึ่ง ตามยุทธศาสตร์สนับสนุนการเรียนรู้ (Study Assistance) ขณะนี้
 สามารถเข้าสู่ระบบเพื่อสืบค้นข้อมูลและตั้งกระทู้เพื่อสอบถามข้อสงสัยได้

2.3 การวิเคราะห์โครงการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษา ดูงานของหน่วยงานต่างๆ ที่ส่งให้
 สถาบันฯ พิจารณาความเหมาะสม จำนวน 417 โครงการ

ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

ด้านการพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร มีผู้ผ่านการพัฒนาจำนวน 26,641 ราย ใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรทั้งสิ้น 74,828,193 บาท จากงบประมาณที่ได้รับ 77,811,800 บาท รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ค่าใช้จ่ายด้านการพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

ลำดับ ที่	หลักสูตรการพัฒนา	จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	งบประมาณ ที่ได้รับ	ค่าใช้จ่ายจริง
1	โครงการพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ	1,259	5,000,000	4,939,750
2	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารการศึกษามหา นครระดับสูง (นศส.) รุ่นที่ 3	40	6,000,000	5,746,114.30
3	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ	59	7,454,200	7,209,800
4	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ	56	8,629,600	8,629,600
5	โครงการส่งเสริมพัฒนาตนเองเพื่อสร้างความเข้มแข็ง ทางวิชาการและวิชาชีพสำหรับครู ผู้บริหาร และ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง	15,129	37,822,500	37,822,500
6	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มวิสัยทัศน์ และส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง	201	1,800,000	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ
7	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อการประเมินผล สัมฤทธิ์ หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา	32	77,000	33,800
8	โครงการปฐมนิเทศข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร บรรจุใหม่	1,050	3,000,000	2,854,810

ตารางที่ 3.4 ค่าใช้จ่ายด้านการพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ลำดับ ที่	หลักสูตรการพัฒนา	จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	งบประมาณ ที่ได้รับ	ค่าใช้จ่ายจริง
9	ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมวิชาการบุกเบิกผู้บังคับบัญชา ลูกเสือ	80	200,000	196,400
10	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรสำหรับเจ้าหน้าที่ ธุรการ การเงิน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	219	433,000	326,160
11	โครงการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชายุวกาชาด หลักสูตร “ผู้บริหารงานยุวกาชาดและผู้ให้การฝึกอบรม”	238	466,000	446,650
12	ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาครูแกนนำเพื่อเป็นต้นแบบปฏิรูป การเรียนรู้	7,940	4,597,900	4,597,900
13	ค่าใช้จ่ายโครงการรักษาสภาพ	160	560,200	547,075
14	ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือขั้นความรู้ ชั้นสูง (A.T.C.)	150	450,000	448,724
15	ค่าใช้จ่ายในการแลกเปลี่ยนด้านการศึกษาระหว่าง กรุงเทพมหานครและนครคูแวมิง	28	1,321,400	1,028,910
	รวม	26,641	77,811,800	74,828,193

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ



สำนักงาน ก.ก. ร่วมกับสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สำนักงานประมาณกรุงเทพมหานคร สำนักการคลัง สำนักการศึกษา คณะผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักงานตรวจสอบภายใน ปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปีเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้ เพื่อให้การประเมินผลสามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานครได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

โดยในปีงบประมาณ 2551 ได้มีการปรับปรุงและกำหนดตัวชี้วัดในมิติที่ 4 ขึ้นใหม่ จำนวน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ระดับความสำเร็จของการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบบริหารความเสี่ยง และระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่มีการพัฒนาระบบการให้บริการที่ดีที่สุด โดยสำนักงาน ก.ก. ได้จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ 2551 ให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจาก



หน่วยงานต่างๆ เพื่อให้สามารถนำหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้



ปีงบประมาณ 2551 นับเป็นปีแรกที่กรุงเทพมหานครได้นำเรื่องตัวชี้วัดระดับบุคคลเข้ามาปรับใช้กับระบบการประเมินผลของกรุงเทพมหานคร โดยได้มีการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลให้สอดคล้องกับระดับองค์กร และจัดอบรมข้าราชการเพื่อให้สามารถจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลได้อย่างถูกต้องตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการนำระบบดังกล่าวไปใช้ในปีงบประมาณ 2552 โดยปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติ

ราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการและนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการรับเงินรางวัลประจำปี และการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครต่อไป

สำหรับผลการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปี 2551 ในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร ปรากฏว่ามีผลการประเมินเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 96.030 โดยหน่วยงานที่มีคะแนนสูงสุด คือ สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 99.352 ส่วนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตซึ่งใช้ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของสำนักงานเขตที่โรงเรียนนั้นสังกัด พบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 98.437

การจัดสรรเงินรางวัลแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ การจัดสรรเงินรางวัลในระดับหน่วยงาน และการจ่ายเงินรางวัลระดับบุคคล มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

1. การจัดสรรเงินรางวัลในระดับหน่วยงาน ทั้งในส่วนของหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครและโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตต่างๆ แบ่งกลุ่มการจัดสรรเงินรางวัลออกเป็น 2 กลุ่ม ดังแสดงในตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 แนวทางการจัดสรรเงินรางวัลในระดับหน่วยงาน

ผลการประเมิน	อัตราการจ่ายเงินรางวัล
<u>กลุ่มที่ 1</u> - หน่วยงานที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการตั้งแต่ร้อยละ 94.00 ขึ้นไป	ได้รับเงินรางวัล 1.1 เท่าของเงินเดือน
<u>กลุ่มที่ 2</u> - หน่วยงานที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ 94.00	ได้รับเงินรางวัล 1.0 เท่าของเงินเดือน

2. การจ่ายเงินรางวัลระดับบุคคล ในส่วนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ใช้ผลการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ส่วนข้าราชการครูกรุงเทพมหานครและลูกจ้างประจำ ให้ใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญหรือลูกจ้างเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างทั้ง 2 รอบการประเมินในปีงบประมาณ 2551 รายละเอียดดังตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 แนวทางการจ่ายเงินรางวัลระดับบุคคล

ผลการประเมิน	เงินรางวัล (คำนวณ ณ 1 ก.ย. 51)
กลุ่มที่ 1 (หน่วยงานที่มีผลการประเมินฯ ตั้งแต่ร้อยละ 94.00 ขึ้นไป)	
1. ผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการเฉลี่ยร้อยละ 90-100	ได้รับเงินรางวัล 1.1 เท่าของเงินเดือน
2. ผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการเฉลี่ยร้อยละ 60-89	ได้รับเงินรางวัล 1.0 เท่าของเงินเดือน
3. ผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 60	ได้รับเงินรางวัล 0.55 เท่าของเงินเดือน
กลุ่มที่ 2 (หน่วยงานที่มีผลการประเมินฯ ต่ำกว่าร้อยละ 94.00)	
1. ผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการเฉลี่ยร้อยละ 90-100	ได้รับเงินรางวัล 1.0 เท่าของเงินเดือน
2. ผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการเฉลี่ยร้อยละ 60-89	ได้รับเงินรางวัล 0.9 เท่าของเงินเดือน
3. ผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 60	ได้รับเงินรางวัล 0.5 เท่าของเงินเดือน

ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

การดูแลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครถือเป็นภารกิจสำคัญของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นสำนักงาน ก.ก. กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และการเจ้าหน้าที่ของสำนักต่างๆ โดยมีข้าราชการได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจากการประเมินบุคคลและการคัดเลือกเป็นจำนวนมากถึง 1,753 ราย สรุปผลการพิจารณาได้ดังนี้

1. ผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา จำนวน 1,059 ราย ผ่านการประเมิน จำนวน 1,015 ราย เป็นระดับ 6 จำนวน 335 ราย ระดับ 7 จำนวน 472 ราย และระดับ 8 จำนวน 208 ราย โดยตำแหน่งที่ผ่านการประเมินสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 193 ราย รองลงมา คือ เจ้าพนักงานปกครอง จำนวน 108 ราย และนายแพทย์ จำนวน 48 ราย ส่วนผู้ไม่ผ่านการประเมินมีจำนวน 44 ราย ดังตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7 สรุปผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา

ลำดับ	ตำแหน่ง	อนุมัติให้ผ่านการคัดเลือก				ไม่อนุมัติให้ผ่านการคัดเลือก				รวม
		ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8	รวม	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8	รวม	
1	นักวิชาการพัสดุ	3	2	-	5	-	-	-	-	5
2	นักบัญชี	6	1	-	7	-	-	-	-	7
3	นักวิชาการเงินและบัญชี	10	26	8	44	1	3	-	4	48
4	นักวิชาการคลัง	5	2	-	7	-	-	-	-	7
5	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	9	26	10	45	-	-	-	-	45
6	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์- งบประมาณ	7	11	2	20	-	-	-	-	20
7	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	23	16	-	39	1	7	-	4	43
8	บุคลากร	16	14	4	34	1	-	1	2	36
9	เจ้าพนักงานปกครอง	14	63	31	108	-	-	1	1	109
10	เจ้าหน้าที่วินัย	2	6	-	8	-	-	-	-	8
11	นิติกร	12	7	2	21	-	-	-	-	21
12	นักวิชาการเกษตร	2	9	-	11	-	-	-	-	11
13	นักวิชาการศึกษา	5	5	17	27	-	-	-	-	27
14	นักวิชาการศึกษาพิเศษ	1	-	-	1	-	-	-	-	1
15	นักสังคมสงเคราะห์	6	16	3	25	1	3	2	6	31
16	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย- และแผน	8	1	6	15	3	1	-	4	19
17	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล	2	7	-	9	-	2	-	2	11
18	เจ้าหน้าที่ระบบงาน- คอมพิวเตอร์	5	2	1	8	1	-	-	1	9
19	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	3	-	3	-	-	-	-	3
20	นักวิชาการแผนที่	2	2	-	4	-	-	-	-	4
21	นักวิชาการภาษี	-	-	1	1	-	-	-	-	1
22	นักวิชาการสุขาภิบาล	25	6	15	46	-	1	-	1	47

ตารางที่ 3.7 สรุปผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา (ต่อ)

ลำดับ	ตำแหน่ง	อนุมัติให้ผ่านการคัดเลือก				ไม่อนุมัติให้ผ่านการคัดเลือก				รวม
		ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8	รวม	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8	รวม	
23	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	1	-	3	4	-	-	-	-	4
24	นักวิชาการพยาบาล	-	-	2	2	-	-	-	-	2
25	นักวิชาการศูนย์เยาวชน	2	2	-	4	-	-	-	-	4
26	นักวิชาการสุขศึกษา	1	-	1	2	-	-	-	-	2
27	นักวิชาการสาธารณสุข	1	7	4	12	-	-	-	-	12
28	นักวิชาการควบคุมโรค	1	2	2	5	-	-	-	-	5
29	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	-	3	-	3	-	-	-	-	3
30	นักวิชาการสอบ	1	-	-	1	-	-	-	-	1
31	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	10	7	2	19	-	-	-	-	19
32	เจ้าหน้าที่จัดหาที่ดิน	1	-	1	2	-	-	-	-	2
33	นายช่างศิลป์	-	1	-	1	-	-	-	-	1
34	นักสถิติ	2	-	-	2	-	-	-	-	2
35	นักประชาสัมพันธ์	-	16	1	17	-	-	-	-	17
36	เจ้าหน้าที่พลศึกษา	1	1	-	2	-	-	-	-	2
37	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	1	1	2	-	-	-	-	2
38	บรรณารักษ์	3	7	-	10	-	-	-	-	10
39	นักผังเมือง	0	2	-	2	-	-	-	-	2
40	เจ้าหน้าที่ผังเมือง	1	-	-	1	-	-	-	-	1
41	นายแพทย์	-	37	11	48	-	-	2	2	50
42	ทันตแพทย์	-	8	14	22	-	-	2	2	24
43	นายสัตวแพทย์	-	1	6	7	-	-	-	-	7
44	พยาบาลวิชาชีพ	78	95	20	193	3	5	1	9	202
45	เภสัชกร	9	3	4	16	-	3	-	3	19
46	นักจิตวิทยา	3	3	1	7	-	-	-	-	7
47	นักกายภาพบำบัด	10	-	-	10	-	-	-	-	10

ตารางที่ 3.7 สรุปผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา (ต่อ)

ลำดับ	ตำแหน่ง	อนุมัติให้ผ่านการคัดเลือก				ไม่อนุมัติให้ผ่านการคัดเลือก				รวม
		ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8	รวม	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8	รวม	
48	นักโขนนาการ	1	2	3	6	-	-	-	-	6
49	นักเทคนิคการแพทย์	4	8	15	27	-	-	-	-	27
50	วิศวกรไฟฟ้า	1	2	-	3	-	-	-	-	3
51	วิศวกรโยธา	14	13	5	32	-	-	1	1	33
52	วิศวกรเครื่องกล	-	1	-	1	-	-	-	-	1
53	วิศวกรสาขาภิบาล	1	-	-	1	-	-	-	-	1
54	วิศวกร (ด้านวิศวกรรมทั่วไป)	-	1	-	1	-	-	-	-	1
55	นักพัฒนาชุมชน	17	18	12	47	-	-	-	-	47
56	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	4	2	-	6	-	-	-	-	6
57	สถาปนิก	2	1	-	3	-	2	-	2	5
58	เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์	3	3	-	6	-	-	-	-	6
	รวม	335	472	208	1,015	11	27	10	44	1,059

นอกจากนี้ เพื่อให้การนำหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลฯ ไปปฏิบัติมีความชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะยังประโยชน์แก่ผู้ขอรับการประเมิน สำนักงาน ก.ก. ยังได้จัดการสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินใน 2 กลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

1) สัมมนาแนวทางการดำเนินงานด้านการประเมินบุคคล เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการประเมินบุคคลมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา อีกทั้งสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับข้าราชการในหน่วยงานที่รับผิดชอบได้ นอกจากนี้ สำนักงาน ก.ก. ยังได้จัดทำหลักเกณฑ์ฯ และคู่มือการประเมินบุคคลเพื่อแจกแก่ผู้เข้ารับการสัมมนาและหน่วยงานต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร จำนวน 5,000 เล่มด้วย

2) สัมมนาแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการประเมินผลงาน ซึ่งคณะกรรมการประเมินผลงานคือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจาก อ.ก.ก. คณะต่าง ๆ จำนวน 176 คน เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา

2. ผู้ผ่านการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์เฉพาะตัว โดยมีผู้ผ่านการคัดเลือก 694 ราย ตำแหน่งที่มีผู้ผ่านการคัดเลือกสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เจ้าหน้าที่พยาบาล 86 ราย รองลงมา ได้แก่ เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 62 ราย และเจ้าพนักงานธุรการ 54 ราย เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า เป็นระดับ 4 จำนวน 101 ราย ระดับ 5 จำนวน 281 ราย และระดับ 6 จำนวน 294 ราย ส่วนผู้ไม่ผ่านการคัดเลือกมี 103 ราย รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3.8

ตารางที่ 3.8 สรุปผลการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์เฉพาะตัว

ลำดับ	ตำแหน่ง	ผ่านการคัดเลือก				ไม่ผ่านการคัดเลือก				รวม
		ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	รวม	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	รวม	
1	เจ้าหน้าที่ธุรการ	17	27	-	44	6	6	-	12	56
2	เจ้าพนักงานธุรการ	-	18	36	54	-	3	7	10	64
3	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	9	4	-	13	2	5	-	7	20
4	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	8	25	33	-	2	5	7	40
5	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	26	36	-	62	5	6	-	11	73
6	เจ้าหน้าที่พัสดุ	2	6	-	8	-	2	-	2	10
7	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	3	3	6	-	-	-	0	6
8	เจ้าหน้าที่ปกครอง	9	19	-	28	2	6	-	8	36
9	พนักงานปกครอง	-	38	8	46	-	0	1	1	47
10	ช่างเครื่องกล	4	1	14	19	-	1	-	1	20
11	นายช่างเครื่องกล	-	3	5	8	-	1	-	1	9
12	ช่างโยธา	2	1	23	44	-	-	8	8	52
13	นายช่างโยธา	-	17	7	24	-	4	2	6	30
14	ช่างเขียนแบบ	-	-	5	5	-	2	1	3	8
15	นายช่างเขียนแบบ	-	1	-	1	-	-	-	-	1
16	ช่างสำรวจ	-	-	9	9	-	-	2	2	11
17	นายช่างสำรวจ	-	2	1	3	-	-	-	-	3
18	ช่างไฟฟ้า	1	0	24	25	-	-	-	-	25

ตารางที่ 3.8 สรุปผลการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์เฉพาะตัว (ต่อ)

ลำดับ	ตำแหน่ง	ผ่านการคัดเลือก				ไม่ผ่านการคัดเลือก				รวม
		ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	รวม	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	รวม	
19	นายช่างไฟฟ้า	1	4	2	7	-	-	-	-	7
20	ช่างเทคนิค	-	-	5	5	-	-	-	-	5
21	ช่างศิลป์	-	2	2	4	-	-	-	-	4
22	นายช่างศิลป์	0	1	2	3	-	-	-	-	3
23	เจ้าหน้าที่สถิติ	1	1	-	2	1	-	-	1	3
24	เจ้าหน้าที่ป้องกันและ- บรรเทาสาธารณภัย	3	9	6	18	-	-	2	2	20
25	พนักงานป้องกันและ- บรรเทาสาธารณภัย	-	6	12	18	-	-	2	2	20
26	เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์	-	2	1	3	-	-	-	-	3
27	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	2	4	-	6	1	4	-	5	11
28	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	4	7	11	-	9	2	11	22
29	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	-	1	-	1	-	-	-	-	1
30	เจ้าพนักงานการคลัง	-	1	1	2	-	-	-	-	2
31	เจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด	-	3	-	3	-	-	-	-	3
32	เจ้าหน้าที่การเกษตร	1	-	-	1	-	-	-	-	1
33	เจ้าพนักงานการเกษตร	-	2	2	4	-	-	-	-	4
34	เจ้าหน้าที่ห้องสมุด	1	-	-	1	-	-	-	-	1
35	เจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชน	-	2	-	2	-	-	-	-	2
36	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	3	1	4	-	-	-	-	4
37	ดุริยางคศิลป์ (นักดนตรี) ด้านดุริยางคศิลป์ไทย	3	2	2	7	-	-	-	-	7
38	ดุริยางคศิลป์ (นักดนตรี) ด้านดุริยางคศิลป์สากล	3	1	1	5	-	-	-	-	5
39	ดุริยางคศิลป์ (นักแยกเพลง) ด้านดุริยางคศิลป์สากล	-	1	-	1	-	-	-	-	1

ตารางที่ 3.8 สรุปผลการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์เฉพาะตัว (ต่อ)

ลำดับ	ตำแหน่ง	ผ่านการคัดเลือก				ไม่ผ่านการคัดเลือก				รวม
		ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	รวม	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	รวม	
40	คีตศิลป์ (นักร้อง) ด้านคีตศิลป์สากล	-	-	2	2	-	-	-	-	2
41	เจ้าหน้าที่สื่อสาร	-	2	1	3	-	-	-	-	3
42	เจ้าหน้าที่การเกษตร	3	1	-	4	-	-	-	-	4
43	เจ้าพนักงานการเกษตร	-	7	1	8	-	-	-	-	8
44	เจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา	2	1	-	3	-	1	-	1	4
45	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	-	2	-	2	-	-	-	-	2
46	ผู้ช่วยทันตแพทย์	4	6	2	12	-	-	-	-	12
47	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	-	2	-	2	-	-	-	-	2
48	เจ้าหน้าที่พยาบาล	6	22	58	86	-	-	1	1	87
49	พยาบาลเทคนิค	-	1	-	1	-	-	-	-	1
50	เจ้าหน้าที่ควบคุมโรค	-	2	4	6	-	-	-	-	6
51	เจ้าหน้าที่อนามัย	2	5	17	24	-	1	-	1	25
52	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	3	11	14	-	-	2	2	16
53	ช่างภาพ	4	5	3	12	1	-	-	1	13
54	เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์	-	2	1	3	-	-	-	-	3
55	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ การแพทย์	-	1	6	7	-	-	-	-	7
56	เจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์	-	-	5	5	-	-	-	-	5
57	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพ	-	-	3	3	-	-	-	-	3
	รวม	101	281	294	694	18	51	34	103	797

การส่งเสริมจริยธรรมและระบบคุณธรรม

กรุงเทพมหานครได้นำมาตรการราชการใสสะอาดมาใช้กับกรุงเทพมหานครเพื่อเสริมสร้างให้การปฏิบัติงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมถึงการสร้างการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการทุจริตให้กรุงเทพมหานครใสสะอาด โดยได้จัดโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ดังนี้

1. โครงการสัมมนาการมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตเพื่อให้กรุงเทพมหานครใสสะอาด โดยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตั้งแต่ระดับ 3-7 จากสำนักและสำนักงานเขต จำนวน 500 คน เข้าร่วมกิจกรรมโดยมุ่งหวังให้เกิดความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานและแก้ไขปัญหาของกรุงเทพมหานคร มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง สร้างการมีส่วนร่วมจากประชาชนในการตรวจสอบป้องกันและแก้ไขปัญหาด้วยการสร้างข้อตกลงร่วมกันในการป้องกันการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม

2. กิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมและระบบคุณธรรมซึ่งกำหนดเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปีของทุกหน่วยงานๆ ละ 2 กิจกรรม ประกอบด้วย

2.1 กิจกรรมยกย่อง เชิดชู ผู้ประพฤติดี ทำดี ได้กำหนดให้บุคลากรในหน่วยงานเขียนยกย่องผู้ประพฤติดี ทำดีในหน่วยงาน คิดเป็นจำนวนผู้ที่เขียนชมอย่างน้อย 2% ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงาน และให้ดำเนินการประชาสัมพันธ์เรื่องที่เขียนยกย่องให้ทราบทั่วกันภายในหน่วยงาน โดยเป้าหมายทั้งกรุงเทพมหานครกำหนดไว้ทั้งสิ้น จำนวน 1,429 คน ซึ่งผลการดำเนินการทุกหน่วยงานจัดส่งจำนวนมากกว่า 4,940 คน



2.2 กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งหน่วยงานเลือกกิจกรรมตามความเหมาะสมให้ครบองค์ประกอบ 4 ประการ คือ กิจกรรมเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม จัดกิจกรรมในภาพรวมให้กับบุคลากรในสังกัดได้มีส่วนร่วม โดยไม่ใช้กิจกรรมตามประเพณีสำคัญ/วันสำคัญ ซึ่งผลการดำเนินการทุกหน่วยงานดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมครบตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ และเป็นไปตามเกณฑ์การประเมิน โดยมีกิจกรรมต่างๆ จำนวน 116 กิจกรรม เช่น นิมนต์พระสงฆ์แสดงธรรม/บรรยายธรรม 27 หน่วยงาน จัดอบรมคุณธรรมจริยธรรม /สร้างจิตสำนึก 25 หน่วยงาน จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม 27 หน่วยงาน กิจกรรมทางศาสนา (ทำบุญเลี้ยงพระ ปฏิบัติธรรมทอดผ้าป่า ถวายสังฆทาน

พึงธรรมะจากเทพ) 17 หน่วยงาน กิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (ทำเอกสารเผยแพร่ จัดบอร์ด จัดมุมหนังสือธรรมะ) 18 หน่วยงาน และกิจกรรมอื่นๆ (ประกวดคำขวัญ ประกาศเจตนารมณ์มุ่งมั่นทำดี) 2 หน่วยงาน

3. การจัดทำประมวลจริยธรรมและจรรยาข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้ในการพิจารณาของคณะกรรมการฯ ขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการจัดทำประมวลจริยธรรม

4. กิจกรรมที่จัดเป็นประจำทุกปี คือ การฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญพร้อมทั้งหลักการ กฎเกณฑ์และวิธีปฏิบัติต่างๆ ในการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมาตรฐานเดียวกัน เกิดความตระหนัก และมีความสำนึกในจริยธรรมของผู้ดำเนินการทางวินัยและเกรงกลัวต่อการกระทำผิดวินัย โดยสามารถแบ่งกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรมได้ เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

4.1 หลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ระดับ 3-5

4.2 หลักสูตรว่าด้วยการสอบสวนการพิจารณาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ระดับ 6-7

4.3 หลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สำหรับข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่รับเงินเดือนในอันดับไม่เกิน ค.ศ. 2

5. กิจกรรมรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ค่านิยมและมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร รวมถึงการเผยแพร่แนวทางการลงโทษทางวินัยและการอุทธรณ์ร้องทุกข์ซึ่งได้มีการรวบรวมข้อเท็จจริงและสรุปเนื้อหาพฤติการณ์กระทำผิดวินัย รวมทั้งการลงโทษทางวินัยคดีที่ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่มีการยื่นอุทธรณ์ หรือกรณีมีการยื่นร้องทุกข์ในรอบปีที่ผ่านมา ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม - วันที่ 31 ธันวาคม เพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครทราบถึงแนวทางการลงโทษฐานความผิดและกำหนดโทษ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง จากนั้นจึงได้พิมพ์และเวียนเผยแพร่ไปยังทุกหน่วยงาน

สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

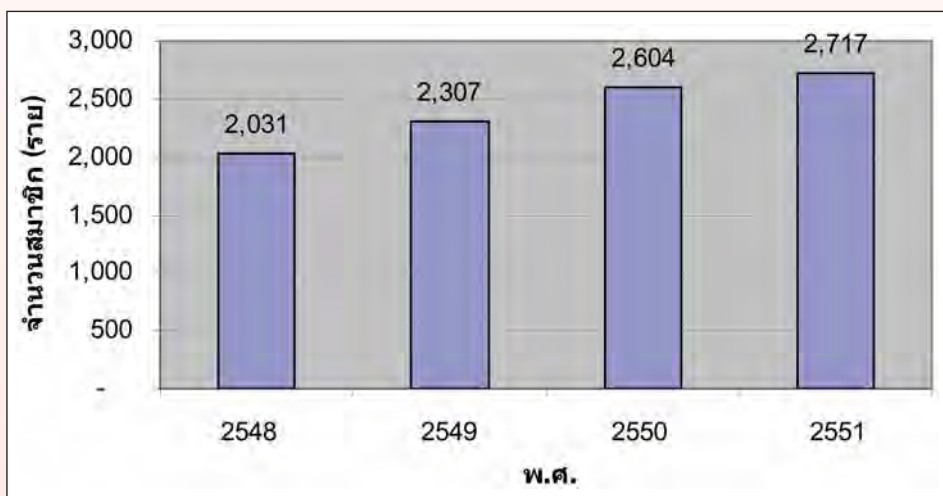
กรุงเทพมหานครให้ความสำคัญเรื่องขวัญกำลังใจของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการให้และรักษาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการแก่ข้าราชการและลูกจ้าง การจัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

1. สวัสดิการสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เป็นต้น ส่วนสิทธิประโยชน์ที่ไม่ใช่เงิน เช่น สิทธิการลาการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

2. สวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลหรือสวัสดิการที่กรุงเทพมหานครจัดให้มี ได้แก่ สวัสดิการด้านการเงิน สวัสดิการการเข้าพักอาศัยในอาคารสงเคราะห์ของกรุงเทพมหานคร การจัดบริการรถรับส่งบุคลากรศึกษาบุตร การยกย่องคนดีคนเก่ง โดยมีผลการดำเนินการ ดังนี้

2.1 สวัสดิการให้กู้ยืมเงินสวัสดิการ ประกอบด้วยการให้กู้ยืมเงินระยะสั้น-ระยะยาว และการให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา ตั้งแต่ปี 2548 - 2551 พบว่าในปี 2551 มีจำนวนสมาชิก 2,717 ราย เพิ่มขึ้นจากปี 2550 จำนวน 113 ราย ดังแสดงในแผนภูมิที่ 3.3

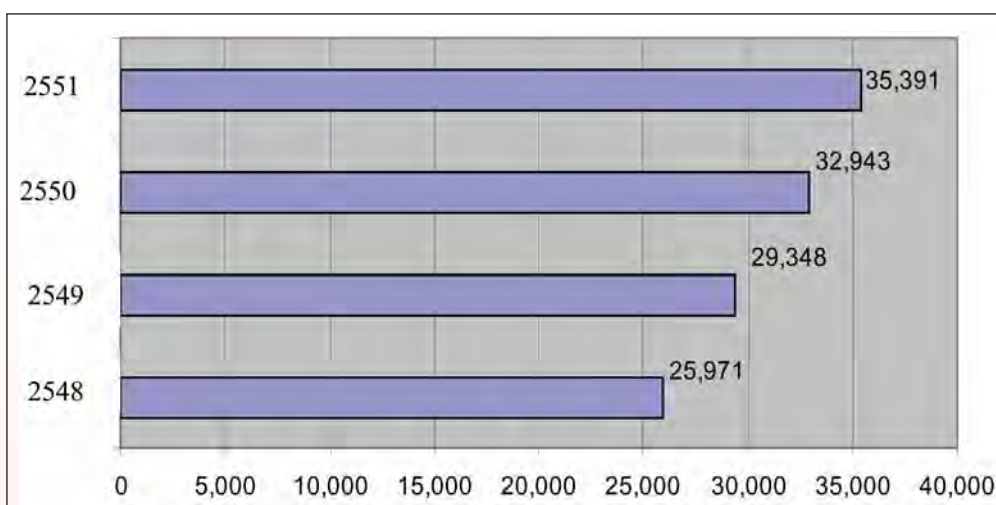
แผนภูมิที่ 3.3 เปรียบเทียบจำนวนผู้สมัครเป็นสมาชิกการให้กู้ยืมเงินสวัสดิการ



ในปี 2551 มีสิทธิการให้กู้ยืมเงินสวัสดิการระยะสั้น 2 ราย เป็นเงิน 11,500 บาท และกู้ระยะยาว 400 คน เป็นเงิน 21,552,000 บาท และกู้เพื่อการศึกษา 12 ราย เป็นเงิน 119,600 บาท

2.2 การมาปนกิจสงเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ภายหลังจากที่ได้มีการออกข้อบังคับการมาปนกิจสงเคราะห์กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2550 โดยนายทะเบียนการมาปนกิจสงเคราะห์ภาครัฐได้ให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ 18 กันยายน 2550 และมีผลบังคับใช้ในวันที่ 17 พฤศจิกายน 2550 จึงมีการเปลี่ยนแปลงค่าสมัครสมาชิกใหม่และเก็บเงินค่าสงเคราะห์ล่วงหน้าเพิ่มเติมสำหรับสมาชิกใหม่คนละ 300 บาท ปัจจุบันมีสมาชิกเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2551 (ตั้งแต่ ม.ค.-ก.ย. 51) มีจำนวนสมาชิกจำนวน 35,391 ราย เพิ่มขึ้นจากปี 2550 จำนวน 2,448 คน สำหรับเงินสงเคราะห์ที่จ่ายให้กับผู้รับผลประโยชน์เป็นเงิน 169,876.80 บาท ดังแสดงในแผนภูมิที่ 3.4

แผนภูมิที่ 3.4 เปรียบเทียบจำนวนสมาชิกมาปนกิจสงเคราะห์ ตั้งแต่ปี 2548-2551



2.3 โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยแก่ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครได้จัดโครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยแก่ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครในอัตราดอกเบี้ยต่ำ โดยทำความตกลงร่วมกับธนาคารที่เข้าร่วมโครงการ 3 ธนาคาร คือ

- ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) วงเงินสินเชื่อจากธนาคาร 1,500 ล้านบาท (ข้าราชการสามัญและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร 1,070 ล้านบาท ข้าราชการครู 430 ล้านบาท)
- ธนาคารออมสิน วงเงินสินเชื่อจากธนาคาร 300 ล้านบาท (ข้าราชการสามัญและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร 150 ล้านบาท ข้าราชการครู 150 ล้านบาท)
- ธนาคารอาคารสงเคราะห์ วงเงินสินเชื่อจากธนาคาร 2,000 ล้านบาท (ข้าราชการสามัญและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร 1,550 ล้านบาท ข้าราชการครู 450 ล้านบาท)

ตารางที่ 3.9 เปรียบเทียบผลการดำเนินโครงการสินเชื่อเพื่อการเคหะสงเคราะห์ข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามัญและลูกจ้างประจำ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548-2551

ธนาคาร	ปีงบประมาณ	ผู้ยื่นคำร้อง (ราย)	จำนวนวงเงินที่กู้ (ล้านบาท)
ธนาคารกรุงไทย (วงเงิน 1,500 ล้านบาท)	2548	-	-
	2549	222	217,958
	2550	-	-
	2551	-	-
ธนาคารออมสิน (วงเงิน 300 ล้านบาท)	2548	-	-
	2549	-	-
	2550	-	-
	2551	488	128
ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (วงเงิน 2,000 ล้านบาท)	2548	520	600
	2549	547	400
	2550	-	-
	2551	-	-

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

2.4 สวัสดิการการเข้าพักอาศัยในอาคารสงเคราะห์ของกรุงเทพมหานคร

ปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีอาคารสงเคราะห์ จำนวน 22 แห่ง รวม 3,352 คน โดยอยู่ในระหว่างปรับปรุงซ่อมแซมภายในห้องพักอาศัยและปรับเปลี่ยนผู้ที่ได้รับสิทธิ์ให้เข้าพักอาศัยเนื่องจากฝาฝ้าเรียบๆ จำนวน 641 คน

ตารางที่ 3.10 จำนวนห้องพักของข้าราชการและลูกจ้างประจำในอาคารสงเคราะห์กรุงเทพมหานคร

ชื่ออาคารสงเคราะห์	จำนวนห้องพัก ของข้าราชการ	จำนวนห้องพัก ของลูกจ้างประจำ	รวม
เขตหนองจอก			
1. อาคารสงเคราะห์ฯ เลียบวาริ	28	28	56
2. อาคารสงเคราะห์ฯ เชื่อมสัมพันธ	36	-	36
3. อาคารสงเคราะห์ฯ สุวินทวงศ์	56	-	56
เขตประเวศ			
4. อาคารสงเคราะห์ฯ ประเวศ	216	288	504
5. อาคารสงเคราะห์ฯ อ่อนนุช	65	215	280

ตารางที่ 3.10 จำนวนห้องพักของข้าราชการและลูกจ้างประจำในอาคารสงเคราะห์กรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ชื่ออาคารสงเคราะห์	จำนวนห้องพัก ของข้าราชการ	จำนวนห้องพัก ของลูกจ้างประจำ	รวม
เขตลาดกระบัง			
6. อาคารสงเคราะห์ฯ ลาดกระบัง	28	28	56
7. อาคารสงเคราะห์ฯ ประชากร่วมใจ	95	140	235
เขตทุ่งครุ			
8. อาคารสงเคราะห์ฯ ทุ่งครุ	464	352	816
9. อาคารสงเคราะห์ฯ ประชาอุทิศ	70	70	140
10. อาคารสงเคราะห์ฯ เลียบคลองภาษีเจริญ	37	47	84
เขตหนองแขม			
11. อาคารสงเคราะห์ฯ มินบุรี เขตมินบุรี	35	35	70
12. อาคารสงเคราะห์ฯ ดินแดง เขตดินแดง	41	113	154
13. อาคารสงเคราะห์ฯ บางคอแหลม เขตบางคอแหลม	52	92	114
14. อาคารสงเคราะห์ฯ ลาดพร้าว 71 เขตลาดพร้าว	72	108	180
15. อาคารสงเคราะห์ฯ อินทามระ เขตพญาไท	35	35	70
16. อาคารสงเคราะห์ฯ หลักสี่ เขตหลักสี่	49	59	108
17. อาคารสงเคราะห์ฯ รามอินทรา 39 เขตบางเขน	116	124	240
18. อาคารสงเคราะห์ฯ บางขุนเทียน เขตบางขุนเทียน	50	50	100
19. อาคารสงเคราะห์ฯ บึงกุ่ม เขตบึงกุ่ม	108	216	324
20. อาคารสงเคราะห์ฯ พิชัย เขตคูสิต	40	60	100
21. อาคารสงเคราะห์ฯ บางบอน เขตบางแค	60	60	120
22. อาคารสงเคราะห์ฯ ยี่มประจวบ เขตภาษีเจริญ	55	65	120
รวม	1,808	2,185	3,993

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

เนื่องจากอาคารสงเคราะห์ฯ ของกรุงเทพมหานครหลายแห่งมีสภาพทรุดโทรม ดังนั้นเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการและลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารจึงได้อนุมัติให้พัฒนาปรับปรุงซ่อมแซมอาคารสงเคราะห์ฯ ทั้ง 22 แห่ง เป็นวงเงินทั้งสิ้น 178,270,000 บาท (ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 44,646 บาท/ห้อง 3,495,491 บาท/อาคาร และ 8,103,182 บาท/แห่ง) ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร สำนักการโยธา และสำนักงานเขต 17 เขตที่มีอาคารสงเคราะห์ฯ ตั้งอยู่ ได้ร่วมกันทำการปรับปรุงอาคารสงเคราะห์ฯ ทางด้านกายภาพใน 6 มิติ ได้แก่ 1) ความสวยงามน่าอยู่อาศัยของอาคาร (ทาสีอาคาร) 2) ความปลอดภัย (รั้ว, ลิฟท์, ระบบป้องกันอัคคีภัย) 3) สภาพแวดล้อม, ภูมิทัศน์ (สวนหย่อม) 4) ระบบสุขาภิบาล, สุขอนามัย 5) ระบบสาธารณูปโภค 6) ความมั่นคงปลอดภัย

โดยในปีงบประมาณ 2550-2551 ได้ดำเนินการปรับปรุงอาคารสงเคราะห์ฯ เสร็จสมบูรณ์แล้ว 21 แห่ง อยู่ระหว่างดำเนินการอีก 1 แห่ง คือ อาคารสงเคราะห์ฯ พิษณุ สำนักงานเขตดุสิต

2.5 ทุนการศึกษา (ธนาคารกรุงไทย กับสหกรณ์ กทม.)

ทุนการศึกษาบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงระดับปริญญาตรี ได้รับการสนับสนุนเงินทุนการศึกษาจากสหกรณ์ออมทรัพย์และธนาคารกรุงไทยตามเงื่อนไขข้อตกลงโครงการสินเชื่อเพื่อการเคหะสงเคราะห์ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ในส่วนของธนาคารกรุงไทยจะจัดสรรเงินจากโครงการดังกล่าวในอัตราร้อยละ 0.25 จากยอดหนี้คงค้างในแต่ละเดือน ให้กรุงเทพมหานครเพื่อเป็นทุนการศึกษาแก่บุตรของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครที่เรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ โดยมีผู้ได้รับทุนและวงเงิน ดังแสดงในตารางที่ดังมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 3.11 สวัสดิการทุนการศึกษาบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2548-2551

ปี	จำนวนผู้ได้รับทุน (คน)	เงินทุนการศึกษา (บาท)
2548	770	1,852,000
2549	712	1,721,000
2550	1,014	2,431,000
2551	1,120	2,702,000

2.6 การจัดบริการรถรับส่ง

ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 1 (เสาชิงช้า)

- มีรถให้บริการ 11 สาย ได้แก่ สายดอนเมือง
ดินแดง แจ่งวัฒนะ บางขุนเทียน ทุ่งครุ ปวีณภรณ์
ปากเกร็ด หนองแขม รามอินทรา บางบัวทอง
และจอมทอง

ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 2 (ดินแดง)

- มีรถให้บริการ 7 สาย ได้แก่ สายดอนเมือง
ปากเกร็ด มีนบุรี บางบัวทอง หนองแขม
ทุ่งครุ และสำโรง

ในปี 2551 กรุงเทพมหานครได้จัดซื้อรถบริการใหม่เพื่อทดแทนรถบริการที่ชำรุดและเสื่อมสภาพ จำนวน 2 คัน เป็นเงิน 9,300,000 บาท ทั้งนี้ เพื่อความปลอดภัยและอำนวยความสะดวกแก่ข้าราชการลูกจ้างในการเดินทางมาทำงานและกลับบ้าน รวมถึงสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันมีรถให้บริการรับส่งข้าราชการและลูกจ้างทั้งหมด 19 คัน ให้บริการตามเส้นทางต่าง ๆ 18 สาย

2.7 สหกรณ์ออมทรัพย์

กรุงเทพมหานครมีสหกรณ์ออมทรัพย์ จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ สหกรณ์ออมทรัพย์ กรุงเทพมหานคร สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกรุงเทพมหานครและสหกรณ์ออมทรัพย์วชิรพยาบาล โดยแต่ละแห่ง มีกลุ่มเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงานและสวัสดิการแตกต่างกันไป ดังนี้

ตารางที่ 3.12 เปรียบเทียบสหกรณ์ออมทรัพย์กรุงเทพมหานครทั้ง 3 แห่ง

รายงาน	สหกรณ์ออมทรัพย์ กรุงเทพฯ	สหกรณ์ออมทรัพย์ครู กรุงเทพฯ	สหกรณ์ออมทรัพย์ วชิรพยาบาล
1. จำนวนสมาชิก (ราย)	47,315	15,388	7,309
2. ทุนดำเนินการ (บาท)	8,210,856,318.50	3,187,297,750.38	4,766,399,611.09
3. กำไรสุทธิ (บาท)	403,506,873.07	3,187,297,750.38	143,000,000
4. จ่ายปันผล	7.10%	6%	5.75%
5. เงินเฉลี่ยคืน	11.50%	7.5%	11%
6. จ่ายทุนสาธารณะประโยชน์ (บาท)	6,900,000	3,730,000	12,000,000

นอกจากนี้ กรุงเทพมหานครยังให้ความสำคัญกับการดูแลด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ แก่ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครโดยได้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาปรับปรุงค่าตอบแทน และการจัดสวัสดิการแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาจัดสวัสดิการเพิ่มเติมในการส่งเสริม คุณภาพชีวิตทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานด้วยความเสียสละทุ่มเท สร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานให้กับข้าราชการและลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร โดย สวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นตัวเงิน และสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นตัวเงิน ในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านการเงิน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราว 2,000 บาท แก่ข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 13,500 บาท การจัดทำโครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ดอกเบี้ยต่ำร่วมกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ บมจ.กรุงไทย และธนาคารออมสิน และยังได้มอบให้ ฝ่ายสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่ศึกษาดูงานการฌาปนกิจสงเคราะห์ของหน่วยงานต่างๆ เพื่อกำหนด แนวทางการขยายกลุ่มเป้าหมายที่เป็นสมาชิกเพิ่มเติม

นอกจากนี้ ยังช่วยแบ่งเบาภาระด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน โดยประสานงานกับ บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เพื่อขอบัตรส่วนลดค่าโดยสารรถไฟฟ้า BTS (อยู่ระหว่างดำเนินการ) และมีการสร้างที่พักอาศัยเพิ่มเติมเพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้างได้เช่าในราคาถูก โดยจะมีการก่อสร้างเพิ่มเติมในพื้นที่ของสำนักงานเขตบางบอน สำนักงานเขตบางแค สำนักงานเขต มีนบุรีและสำนักงานเขตประเวศ

2. ด้านสุขภาพอนามัย ให้ความสำคัญกับสุขภาพของข้าราชการและลูกจ้างโดยส่งเสริมการออกกำลังกายทั้งแบบที่ใช้อุปกรณ์ออกกำลังกายโดยพิจารณาถึงความเหมาะสมด้านสถานที่และความจำเป็นในการใช้อุปกรณ์เพื่อออกกำลังกายให้กับหน่วยงานที่แจ้งความประสงค์เข้ามา และส่งเสริมการออกกำลังกายแบบไม่ใช้อุปกรณ์ เช่น แอโรบิค รำไทเก๊ก เป็นต้น อีกทั้งยังให้การสนับสนุนการตรวจสุขภาพประจำปีของข้าราชการและลูกจ้างทุกคนด้วย

3. ด้านการพัฒนาข้าราชการ ได้จัดทำโครงการ BMA Excellence เพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้างดีเด่นทั้งในระดับกรุงเทพมหานครและระดับหน่วยงานเดินทางไปศึกษาดูงานเมืองต้นแบบในต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนวิสัยทัศน์และแรงจูงใจในการสร้างสรรค์สิ่งดีๆ ให้กับหน่วยงาน นอกจากนี้ยังได้จัดทำโครงการ BMA Top-Talent เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาโทในต่างประเทศ จำนวน 10 ทุน ได้แก่ ด้านวิศวกรรม จำนวน 4 ทุน ด้านเศรษฐศาสตร์ จำนวน 2 ทุน ด้านการบริหาร จำนวน 2 ทุน ด้านการต่างประเทศและการบริหารการท่องเที่ยว จำนวน 2 ทุน

4. ด้านอื่นๆ ได้แก่ การจัดโครงการทัศนศึกษาหรือกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ในวันหยุดให้กับบุตรของข้าราชการและลูกจ้าง เช่น โครงการ Smart Summer Camp โครงการ English Camp เป็นต้น รวมถึงจัดโครงการทัศนศึกษาให้กับข้าราชการที่เกษียณอายุราชการไปแล้วด้วย

การสื่อสารภายในองค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



สำนักงาน ก.ก. ได้พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรทั้งด้านรูปแบบ เนื้อหา และช่องทางการสื่อสารข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสื่อความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องระหว่างหน่วยงานและส่วนราชการต่างๆ เกี่ยวกับความก้าวหน้าในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ซึ่งแจ้งข้อเท็จจริงหรือตอบประเด็นปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์หรือแนวทางปฏิบัติที่ยังสร้างความสับสนให้กับข้าราชการ โดยดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์ในช่องทางหรือรูปแบบต่างๆ ดังนี้

1. การส่งข่าวสารด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้กับข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไป (ตำแหน่งระดับหัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงานขึ้นไป) จำนวนประมาณ 1,400 ราย เพื่อให้ได้รับข่าวสารอย่างรวดเร็ว ฉับไว

2. การจัดทำข่าวสาร สก.ก. เพื่อรายงานความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเดือนละ 2 ครั้ง ครั้งละ 10,000 แผ่น

และสภากรุงเทพมหานครได้ลงมติเห็นชอบในคราวประชุมสภากรุงเทพมหานคร สมัยประชุมสามัญ สมัยที่ 3 (ครั้งที่ 7) ประจำปีพุทธศักราช 2551 เมื่อวันที่ 3 กันยายน 2551 และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ลงนามในข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครดังกล่าว เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2551 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนพิเศษ 167 ง วันที่ 20 ตุลาคม 2551 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 21 ตุลาคม 2551

3. ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่องการให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพหรือเงินตอบแทนแก่ข้าราชการและหรือลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2551 เหตุผลความจำเป็นในการตราข้อบัญญัติฉบับนี้เนื่องจากปัจจุบันสภาวะค่าครองชีพในเขตกรุงเทพมหานครมีอัตราที่สูงขึ้นเมื่อเทียบกับอัตราเงินเดือนและค่าจ้างของข้าราชการชั้นผู้น้อยและลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร ดังนั้น เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระค่าครองชีพ ตลอดจนเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการและลูกจ้างดังกล่าว จึงได้ตราข้อบัญญัติฉบับนี้ขึ้นเพื่อให้เงินช่วยเหลือจำนวน 2,000 บาท แก่ข้าราชการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 13,500 บาท

4. ร่างข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่องพนักงานราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.

กรุงเทพมหานครพิจารณาเห็นว่า การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครมีประเภท ตำแหน่งและสายงานตามลักษณะงานด้านต่างๆ หลากหลายแต่ยังขาดผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สมควรปรับปรุงกระบวนการจ้างงานในส่วนของลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้มีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการใช้กำลังคนและช่วยให้การปฏิบัติราชการมีความคล่องตัวเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร โดยมอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาดำเนินการ ยกร่างข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง พนักงานราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ซึ่งสำนักงาน ก.ก. ได้ยกร่างข้อบัญญัติดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างนำเสนอเพื่อขอรับความเห็นชอบจากคณะผู้บริหาร และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครต่อไป

5. ร่าง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.

เนื่องจากตามมาตรา 288 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้การแต่งตั้ง และให้ข้าราชการและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งต้องได้รับความเห็นชอบจากองค์กรกลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นก่อน และต้องมืองค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างระบบคุ้มครองคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานบุคคล ซึ่งปัจจุบัน องค์กรประกอบขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครยังไม่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และกรุงเทพมหานครยังไม่มีองค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรม ประกอบกับในปัจจุบันได้มีการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งมีผลกระทบต่อการที่กรุงเทพมหานครได้นำกฎหมายดังกล่าวมาใช้ บังคับโดยอนุโลม ดังนั้น เพื่อให้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและสอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กรุงเทพมหานคร จึงจัดทำร่าง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.

ขณะนี้ ร่าง พ.ร.บ. ดังกล่าวอยู่ระหว่างการตรวจพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกาและเมื่อผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกาแล้ว สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาจะนำ เสนอ ค.ร.ม. พิจารณาเพื่อให้ความเห็นชอบและเสนอร่างต่อรัฐสภา เมื่อรัฐสภาให้ความเห็นชอบแล้ว นายกรัฐมนตรี จะนำขึ้นทูลเกล้าฯ ถวายเพื่อพระมหากษัตริย์ลงพระปรมาภิไธยและประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อ บังคับใช้กฎหมายต่อไป

การศึกษา/ดูงานเพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กรุงเทพมหานคร

การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ก้าวทันกับการแนวคิดหรือกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เนื่องจากปัจจุบันหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ที่มีส่วนสำคัญต่อการสรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์จากทุนมนุษย์ขององค์กรในการขับเคลื่อนให้ยุทธศาสตร์การบริหาร ราชการเกิดผลสัมฤทธิ์ ดังนั้นการศึกษา/ดูงานเพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องจะ ช่วยให้องค์กรมีศักยภาพสูงขึ้นในการแข่งขันกับองค์กรอื่น สำหรับการศึกษา/ดูงานฯ ในรอบปีที่ผ่านมามีดังนี้



1. การศึกษาดูงานการจัดการความรู้ใน หน่วยงาน (Knowledge Management) จาก หน่วยงานต้นแบบรวม 3 แห่ง ได้แก่

- สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จ.ชลบุรี
- กรมราชทัณฑ์ จ.นนทบุรี
- คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

โดยจัดให้ข้าราชการ กรุงเทพมหานคร สามีญระดับ 3-8 จากหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 246 คน ไปศึกษาดูงานด้าน การจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาความรู้และสร้าง วิสัยทัศน์ด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management) แลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และ ประสบการณ์ด้านการจัดการความรู้จากเจ้าหน้าที่ ของหน่วยงานที่ไปศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการนำแนวคิดดังกล่าวไปสู่การ ปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ

2. การศึกษาและสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนภารกิจโครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งของหน่วยงานระดับสำนักของกรุงเทพมหานคร ในการดำเนินการได้มีการจัดทำแบบสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อวิเคราะห์และประมวลสภาพปัญหา อุปสรรค และผลกระทบจากการกำหนดอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้าง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งในปัจจุบันของหน่วยงานและใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงโครงสร้าง จัดอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต โดยได้สรุปและรายงานผลการศึกษาต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อทราบแล้ว

3. การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบงานลดขั้นตอนและหรือรอบเวลาของขั้นตอนการปฏิบัติราชการให้มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น จำนวน 2 โครงการ ดังนี้

3.1 การศึกษาเพื่อปรับปรุงระบบงานของฝ่าย

พัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขต ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ กำหนดเวลา มาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมถึงเสนอแนะให้มีการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อสามารถปฏิบัติงานรองรับแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2548-2551 และส่งรายงานการศึกษาให้ฝ่ายพัฒนาชุมชนฯ ทดลองถือปฏิบัติในส่วนของขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และรายงานผลให้สำนักงาน ก.ก. ทราบเพื่อประเมินผลต่อไป สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้



3.1.1 ควรมีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานภายในให้ชัดเจน เป็นไปในแนวทางเดียวกัน คือ แบ่งเป็นกลุ่มบริหารงานทั่วไป กลุ่มพัฒนาชุมชน กลุ่มสวัสดิการสังคม กลุ่มส่งเสริมวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว และกลุ่มส่งเสริมการเกษตร (มีเฉพาะสำนักงานเขตที่มีพื้นที่เกษตร)

3.1.2 ลดรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานลง เช่น การรื้อย้ายชุมชน จากเดิม 6 ขั้นตอน ใช้เวลา 105 วัน ลดเหลือ 56-73 วัน การขอเบี่ยงยังชีพผู้สูงอายุ (กรณีรายใหม่) จากเดิม 14 ขั้นตอน ใช้เวลา 25-27 วัน ลดเหลือ 20-21 วัน เป็นต้น

3.1.3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ได้แก่ ปัญหาด้านบุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานไม่ตรงกับตำแหน่ง การทำงานมีขั้นตอนมาก ระบบฐานข้อมูลไม่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน เป็นต้น



3.2 การศึกษาเพื่อจัดโครงสร้างหน่วยงานกรุงเทพมหานครในรูปแบบหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ (Service Delivery Unit : SDU) พบว่า ภารกิจที่ควรบริหารงานในรูปแบบที่ไม่ใช้ส่วนราชการสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 รูปแบบ คือ

3.2.1 ภารกิจที่ควรบริหารงานในลักษณะหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ เช่น ภารกิจด้านการตรวจเฝ้าระวังคุณภาพอาหาร กองสุขาภิบาลอาหาร สำนักอนามัย เป็นต้น

3.2.2 ภารกิจที่ควรมอบหมายเอกชนกระทำการแทน เช่น ภารกิจด้านการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการบำบัดน้ำเสียของสำนักงานจัดการคุณภาพน้ำ สำนักการระบายน้ำ เป็นต้น

3.2.3 ภารกิจที่ควรดำเนินการในลักษณะสหการ เช่น ภารกิจด้านศูนย์นิทรรศการเมืองกรุงเทพมหานคร สำนักผังเมือง เป็นต้น

4. การสำรวจระดับความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดกรุงเทพมหานครด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดกรุงเทพมหานครด้านการบริหารงานบุคคล พิจารณาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย สำนักการศึกษา สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักงาน ก.ก. โดยทอดแบบสอบถามให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 9,806 ราย แบ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ 4,894 ราย และข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร 4,912 ราย ผลการศึกษา มีดังนี้

4.1 บุคลากรในสังกัดกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจต่อระบบบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 67.38 หรือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 เมื่อจำแนกตามประเภทข้าราชการพบว่า

- ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีความพึงพอใจด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 63.00 หรือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52

- ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 71.75 หรือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87

4.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จากการสำรวจดังกล่าวสามารถสรุปสาระสำคัญแยกตามประเด็นต่างๆ ได้ ดังนี้

การกำหนดโครงสร้างหน่วยงาน

1. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ควรมีการกำหนดให้ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง ควรพิจารณาจากภาระงานและชั่วโมงการทำงานจริง และควรปรับให้เหมาะสมกับเนื้อหา

2. ผู้บริหารควรมีการทบทวนการกำหนดโครงสร้างเป็นประจำเพื่อตรวจสอบการทำงานและภารกิจที่ดำเนินการในปัจจุบัน โดยควรกำหนดให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์

3. ควรมีการสำรวจปริมาณงานทั้งหมดที่เป็นภารกิจของกรุงเทพมหานคร และนำมากำหนดเป็นโครงสร้าง

4. ควรปรับเปลี่ยนให้เป็นองค์กรสมัยใหม่กึ่งรัฐวิสาหกิจ มีพันธกิจ เป้าหมายชัดเจนและเน้นมาตรฐานของงาน กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมสามารถประเมินผลการทำงานได้

5. ควรมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานนับตั้งแต่ระดับบุคคลจนถึงระดับหน่วยงาน และองค์กร การประเมินผลสำเร็จเน้นที่ผลลัพธ์ของงาน โดยใช้กรอบประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความประหยัด

6. ควรพิจารณากรอบอัตรากำลังของโรงเรียนให้มีความเหมาะสมโดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้ครูต้องทำหน้าที่เกินกำลังความสามารถที่มีอยู่

การแต่งตั้ง

1. การย้าย ควรหาแนวทางในการลดการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาเป็นหลักในการพิจารณาการขอย้ายของข้าราชการ สำหรับการย้ายข้าราชการครูควรจะต้องมีตำแหน่งที่ทดแทนบุคคลนั้นๆ ทันที เพื่อไม่ให้เกิดผลเสียกับการเรียนการสอน นอกจากนี้แล้ว การย้ายต้องไม่ดำเนินการในระหว่างเปิดภาคเรียนหรือขณะที่ข้าราชการผู้นั้นดำเนินการสอนไปแล้ว

2. ควรยกเลิกการกำหนดกรอบระยะเวลาการย้าย 2 ปี

การเลื่อนขั้นเงินเดือน

การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรมีเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจน โปร่งใส ข้าราชการทุกคนสามารถตรวจสอบได้ และลดการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา

การพัฒนาบุคคล

1. ควรให้ผู้บังคับบัญชาที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่เข้ารับการอบรม หลักสูตรการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะทางการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ และภาวะผู้นำ

2. ควรมีการกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคคลระยะยาว

3. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรควรมีลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4. ควรกระจายโอกาสในการพัฒนาให้ทั่วถึง ครอบคลุมข้าราชการทุกระดับและทุกสายงาน

การเลื่อนระดับตำแหน่งและการเลื่อนวิทยฐานะ

1. การเลื่อนระดับตำแหน่ง โครงสร้างของตำแหน่งบางสายงานควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าให้เทียบเท่ากับหน่วยงานอื่นที่มีตำแหน่งในลักษณะเดียวกันโดยเฉพาะในสายงานแพทย์และพยาบาล ควรมีการพิจารณาปรับปรุงกฎเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนระดับตำแหน่ง ส่วนการพิจารณาผลงานทางวิชาการ ผู้พิจารณาไม่สมควรให้ความสำคัญกับรูปแบบของผลงานมากกว่าเนื้อหาสาระของผลงานทางวิชาการ

2. ควรปรับปรุงกฎเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครให้ง่ายต่อการปฏิบัติ และไม่ต้องใช้เอกสารประกอบเป็นจำนวนมาก และควรที่จะทำให้ผู้ที่มีการปฏิบัติงานจริงในภาคสนามมีโอกาสที่เข้าสู่ตำแหน่งได้มากกว่าคนที่ไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเชิงปฏิบัติด้วย

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (นอกเหนือจากเงินเดือน)

กรุงเทพมหานครยังคงดูแลให้ความช่วยเหลือได้ไม่ครอบคลุม โดยเฉพาะข้าราชการระดับล่างและลูกจ้างซึ่งประสบปัญหาด้านค่าครองชีพ ดังนั้นในการพิจารณากำหนดสวัสดิการใดๆ ควรพิจารณาอย่างครอบคลุมและทั่วถึงกับข้าราชการทุกระดับอย่างเหมาะสม

วินัย

กรุงเทพมหานครควรให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องวินัยกับข้าราชการอย่างทั่วถึง นับตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการ รวมทั้งมีการเผยแพร่ให้รับทราบอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ การนำกฎระเบียบต่างๆ มาบังคับใช้ ควรจะต้องเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้และไม่ควรเลือกปฏิบัติ ทั้งนี้ควรจะต้องมีความเด็ดขาดในการนำมาใช้กับทุกคนไม่ว่าจะเป็นใครก็ตาม

การดำเนินโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกรุงเทพมหานคร

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้เห็นชอบให้นำโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดตามมติคณะรัฐมนตรีมาถือปฏิบัติกับกรุงเทพมหานครโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานราชการให้เหมาะสมสอดคล้องกับระบบการบริหารราชการภาครัฐแนวใหม่ โดยถ่ายเทบุคลากรที่สูงอายุมีปัญหาด้านสุขภาพและมีประสิทธิภาพต่ำในการปฏิบัติงานให้ออกจากราชการได้ โดยได้รับสิทธิประโยชน์ตอบแทนเป็นเงินก้อนและบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ทั้งนี้เพื่อจะได้สรรหาบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถมาทดแทน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นผลดีกับกรุงเทพมหานคร โดยให้ข้าราชการสมัครเข้าร่วมโครงการฯ และมีผลให้ลาออกจากราชการในวันที่ 1 ตุลาคม 2551

ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีทั้งสิ้น 1,066 ราย เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญจำนวน 510 ราย และข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำนวน 556 ราย และนำเสนอคณะกรรมการโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกรุงเทพมหานครพิจารณาเพียง 1,042 ราย เนื่องจากมีผู้ขาดคุณสมบัติ จำนวน 20 ราย และถึงแก่กรรมจำนวน 4 ราย รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3.13

ตารางที่ 3.13 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกรุงเทพมหานคร

ประเภทข้าราชการ	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด			
	ได้รับอนุญาต (ราย)	ไม่ได้รับอนุญาต (ราย)	ขอรับระงับการเข้าร่วมโครงการ (ราย)	รวม (ราย)
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร	481	2	13	496
ข้าราชการครุกรุงเทพมหานคร	542	-	4	546
รวม	1,023	2	17	1,042

ข้าราชการกรุงเทพมหานครได้รับอนุมัติให้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 1,023 ราย อธิบายเชิงสถิติ ได้ดังนี้

1) หน่วยงานที่มีข้าราชการกรุงเทพมหานครเข้าร่วมโครงการฯ มากที่สุด ได้แก่ สำนักงานการแพทย์จำนวน 89 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.50 ของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ได้รับอนุมัติให้เข้าร่วมโครงการฯ รองลงมา ได้แก่ สำนักอนามัย จำนวน 52 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.81

2) ตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เข้าร่วมโครงการฯ มากที่สุด คือ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 74 ราย

3) ข้าราชการที่อยู่ในสายงานหรือสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน เช่น พยาบาลวิชาชีพ, สถาปนิก, เภสัชกร เป็นต้น จำนวน 113 ราย

- สำนักงานแพทย์ จำนวน 82 ราย (ร้อยละ 72.57)
- สำนักอนามัย จำนวน 29 ราย (ร้อยละ 5.67)
- สำนักการโยธา จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 0.88)
- สำนักงานเขตยานนาวา จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 0.88)

4) ข้าราชการครุกรุงเทพมหานครที่เข้าร่วมโครงการฯ มากที่สุด คือ ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.2 จำนวน 495 ราย คิดเป็นร้อยละ 91.33 ของข้าราชการครุกรุงเทพมหานครที่ได้รับอนุมัติให้เข้าร่วมโครงการฯ (จำนวน 542 ราย) ส่วนระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เข้าร่วมโครงการฯ มากที่สุด คือ ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในระดับ 6 จำนวน 180 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.42 ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ได้รับอนุมัติให้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน 481 ราย)

5) อายุตัวของข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการฯ อายุตัวน้อยที่สุด 45 ปี จำนวน 1 รายคิดเป็นร้อยละ 0.09 อายุตัวมากที่สุด 59 ปี จำนวน 228 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.29

ส่วนที่ 4

การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครในอนาคต

การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครในอนาคต

ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครในปี 2552 มีภารกิจสำคัญที่ต้องเร่งรัดดำเนินการเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของบริบททั้งจากภายในและภายนอกองค์การ โดยแบ่งภารกิจที่ต้องดำเนินการออกได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่ ภารกิจเชิงนโยบาย และภารกิจหลัก ดังนี้

ภารกิจเชิงนโยบาย

ภารกิจเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาระบบราชการในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

1. การจัดทำโครงการศึกษาเพื่อการจัดตั้งองค์การบริหารมหานครกรุงเทพ เป็นการศึกษาเพื่อกำหนดภารกิจ รูปแบบ โครงสร้าง และระบบการบริหารองค์การให้มีความเหมาะสมกับการบริหารกรุงเทพมหานครในฐานะเป็นมหานครและเมืองหลวงของประเทศ และกำหนดแผนปฏิบัติการในการจัดตั้งองค์การบริหารมหานครกรุงเทพ

2. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555 เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การจัดโครงสร้างองค์การกรุงเทพมหานครให้เป็นองค์การบริหารแบบบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์ โดยปรับปรุงโครงสร้างการบริหารของกรุงเทพมหานครให้มีความเหมาะสม (Rightsizing) คล่องตัวในการให้บริการประชาชนและรองรับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย ซับซ้อนมากขึ้น ปรับปรุงระบบบริหารราชการกรุงเทพมหานครให้ทันสมัย โดยพัฒนาระบบ รูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารและการให้บริการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน มีการกระจายภารกิจและอำนาจหน้าที่จากสำนักไปยังสำนักงานเขต และถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรภาคเอกชน สมาคม มูลนิธิ องค์กรที่กรุงเทพมหานครจัดตั้ง ดำเนินการหรือให้มีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนา รวมถึงยกเลิกภารกิจที่ไม่จำเป็นหรือไม่มีความสำคัญ โดยมีโครงการศึกษาการกระจายภารกิจและอำนาจหน้าที่ระหว่างสำนักและสำนักงานเขต

ภารกิจหลัก

ภารกิจหลักมีโครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. โครงการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารกรุงเทพมหานคร โดยมีการศึกษาและกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและรูปแบบการบริหาร กทม. ที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ของ กทม.

2. การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในภาพรวมของกรุงเทพมหานครเพื่อให้การบริหารราชการกรุงเทพมหานครเป็นไปด้วยความเหมาะสม สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ นโยบายและ

ภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปโดยให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโครงสร้างฯ สำหรับการจัดทำแผนการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลังในภาพรวมของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย แผนการปรับปรุงโครงสร้างและจัดอัตรากำลังของสำนักงานเขต และแผนการปรับปรุงโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการในภาพรวมของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

3. การวางแผนกำลังคน สืบเนื่องจากแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานครได้กำหนดให้กรุงเทพมหานครจัดทำแผนกำลังคนในปี 2553-2554 ขณะนี้ร่างมาตรการปรับขนาดกำลังคนของกรุงเทพมหานครได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการจัดสรรกำลังคนและอยู่ระหว่างนำเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบนำมาถือปฏิบัติ

4. การจัดทำสมรรถนะข้าราชการกรุงเทพมหานคร จะต้องพิจารณาบทบาทหน้าที่สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานเพื่อให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการนำมาใช้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครอย่างแท้จริง

5. การปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยต้องปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล รวมถึงการนำโปรแกรมบริหารผลงานแบบ Portfolio (แฟ้มสะสมผลงาน) มาใช้กับกรุงเทพมหานครเพื่อเชื่อมโยงเป้าหมายตัวชี้วัดระดับหน่วยงานกับเป้าหมายตัวชี้วัดระดับบุคคลกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การแต่งตั้งข้าราชการ การฝึกอบรม และการจ่ายเงินรางวัลประจำปี

6. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครแบบบูรณาการ ทั้งนี้ เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 4 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงาน ก.ก. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการศึกษา และกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

7. การวางมาตรการเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคล (เงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น) ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

8. งานเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม จะมีการจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานครและศึกษาวิเคราะห์กรณีกระทำผิดวินัยด้านต่าง ๆ เพื่อกำหนดวิธีการพัฒนาและกำหนดแนวทางการลงโทษให้ชัดเจน

9. สิทธิประโยชน์ สวัสดิการและค่าตอบแทน เพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการและค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับข้าราชการพลเรือน จึงได้มีการออกระเบียบและตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาและยกร่างระเบียบว่าด้วยการรักษาสีทธิของข้าราชการกรุงเทพมหานคร อันเนื่องมาจากการใช้บังคับร่าง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ลำช้า และจะมีการจัดทำร่างระเบียบว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการ

กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ข้าราชการได้รับสิทธิเช่นเดียวกันกับข้าราชการพลเรือน เช่น กรณีเงินเพิ่มตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินเพิ่มผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข (พ.ต.ส.) เป็นต้น

นอกจากนี้ กรุงเทพมหานครได้เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับกฎหมายใหม่ ซึ่งได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี 2549-2551 และต้องดำเนินการจนกว่าจะประกาศใช้กฎหมายดังกล่าวดังนี้

1. การปรับปรุง เร่งรัดผลักดันร่าง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. (เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ 2549) เพื่อให้มีการประกาศใช้โดยเร็วที่สุด

2. การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนกฎหมายใหม่

2.1 การเตรียมความพร้อมของหน่วยงานและข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในการปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบจำแนกใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

2.2 การศึกษากฎหมาย ระเบียบ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และร่าง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการ กทม.ฯ

2.3 การพัฒนาระบบสารสนเทศรองรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่

2.4 ยกร่าง กฎ ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ เพื่อนำมาใช้บังคับกับข้าราชการ กทม. และบุคลากร กทม.

2.5 การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่และอบรม ให้ความรู้และความเข้าใจแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ เป็นกิจกรรมที่กรุงเทพมหานครจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยใช้การสื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การจัดสัมมนาการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ... ให้กับข้าราชการทั้งหมด การเผยแพร่ข่าวสารผ่านข่าวสาร สกก. เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ โดยรับฟังทุกความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วน เพื่อสะท้อนปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันในการปรับเปลี่ยนไปสู่ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ที่ทุกคนต่างเป็นส่วนหนึ่งของระบบดังกล่าว

2.6 การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. และสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ที่มีการพัฒนาแนวคิดการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจากรูปแบบเดิมที่เน้นการเขียนบรรยายลักษณะกิจกรรม (task) ของสายงานต่างๆ แต่ไม่มีความชัดเจนในผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้รับไปเป็นแบบ Role Profile ซึ่งเน้นบทบาทหน้าที่และผลสัมฤทธิ์ของงาน และต้องมีการจัดระเบียบสายงานใหม่ (การรวมสายงาน หรือเพิ่มสายงาน) จากเดิมที่มีอยู่มากถึง 158 สายงาน และจากผลการศึกษาของสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในระบบราชการ (สปร.) มีข้อเสนอแนะให้รวมสายงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันเข้าไว้ด้วยกัน จะเหลือประมาณ

128 สายงาน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ มีความชัดเจนด้านบทบาทภารกิจของงาน และช่วยให้การจัดคนลงในสายงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับทิศทางการบริหารงานของกรุงเทพมหานคร โดยมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ที่จัดทำขึ้นนี้จะต้องนำเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของกรุงเทพมหานคร คณะกรรมการอำนวยการบริหารการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และ อ.ก.ก.วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการดำเนินการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พิจารณาตามลำดับขั้นก่อนนำมาใช้กับข้าราชการกรุงเทพมหานคร และเมื่อมีการอนุมัติมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่แล้วจะมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติในการระลอกการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับข้าราชการแล้วจึงจะจัดคนลงตามประเภทตำแหน่งใหม่ได้

2.7 สัมมนาเพื่อจัดบุคคลตามโครงสร้างระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ โดยจัดอบรมให้แก่ข้าราชการระดับ 3-8 ของสำนักงาน ก.ก. และหน่วยงานต่างๆ ของกรุงเทพมหานคร

2.8 สัมมนาแนวทางการมอบอำนาจในการกำหนดตำแหน่งให้กับหน่วยงาน (ระดับสำนัก)

2.9 การจัดตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่

2.10 จัดตั้งศูนย์บริหารการปรับเปลี่ยนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ระดับกรุงเทพฯ/สำนัก

2.11 จัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อรองรับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

2.12 แต่งตั้งคณะทำงานย่อยเพื่อศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อเตรียมการพัฒนาระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ขณะนี้อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลและประสานงานกับฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต

2.13 แต่งตั้งคณะทำงานย่อยเพื่อศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อเตรียมการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบให้นำฐานข้อมูลในระบบ MIS เดิมมาใช้โดยปรับปรุงให้สอดคล้องกับกฎหมายใหม่ ได้แก่ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และฉบับแก้ไข พ.ร.ฎ.ระเบียบข้าราชการครู กทม. พ.ศ. 2550 ทั้งนี้จะจัดประชุมร่วมกันครั้งถัดไปในเดือน มิ.ย. 2552

2.14 การเตรียมความพร้อมระบบพิทักษ์คุณธรรม เนื่องจากรัฐธรรมนูญมาตรา 288 วรรคสอง บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีองค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรม จึงต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาร่างระเบียบที่จะต้องใช้บังคับรองรับร่าง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. รวมถึงยกร่างกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ การจัดโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังรองรับระบบดังกล่าว

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ 2551

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

173 ถนนดินสอ แขวงเสาชิงช้า เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200

โทร. 0 2621 0031 โทรสาร 0 2224 3020

www.bangkok.go.th/csc

พิมพ์ครั้งที่ 1 จำนวน 1,000 เล่ม

ที่ปรึกษา

นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์

นางสาวณัฐสุภา เขียวเม่น

นายฉัตรชัย ใจงาม

บรรณาธิการบริหาร

นางสาววิภาภรณ์ สรวงพนากุล

นายประพัฒน์ อีร์พงศ์ธร

นางสาวอุไรวรรณ เขียวเม่น

นางสาวอรชร เลहनันท์

นายรักษา สุทิน

บรรณาธิการ

นางสาวพรทิพย์ วัชรินทร์ดีลก

กองบรรณาธิการ

นางเบญจมาศ วงษ์ระวีวัฒน์

นางศุภยา ดันประคองสุข

นางสุนีย์ บุญช่วยเมตตา

นางอรพิน สุขสองห้อง

นายเศรษฐฤกษ์ ดาวอรุณ

นางสาวพัลลภา เอี่ยมสอาด

นางสาวปัทนิพร สุธีระ

ออกแบบและพิมพ์ที่

โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

โทร. 0 2218 3549 โทรสาร 0 2218 35551

<http://www.cuprint.chula.ac.th>



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

Office of the Bangkok Metropolitan
Administration Civil Service Commission
www.bangkok.go.th/csc