



Annual Report **HRM**

รายงานการบริหาร  
**ทรัพยากรบุคคล** รุ่งเทพมหานคร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

**2554**



# รายงานการบริหาร ทรัพยากรบุคคล กรุงเทพมหานคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

# 2554



สำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

Office of the Bangkok

Metropolitan Administration Civil Service Commission

[www.bangkok.go.th/csc](http://www.bangkok.go.th/csc)



# คำนำ

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 เป็นการรายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาระบบราชการ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในรอบปีที่ผ่านมา ซึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 อันเนื่องมาจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2554 และให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 28 พฤษภาคม 2554 โดยมีการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ มาตรฐานตำแหน่งวิชาการ และจัดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครของทุกหน่วยงานเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง ตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ และตำแหน่งวิชาการตั้งแต่วันที่ 15 สิงหาคม 2554 ซึ่งแนวคิดในการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครตามกฎหมายดังกล่าว เป็นไปตามหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ซึ่งมุ่งเน้นหลักการสำคัญ 5 ประการ คือ หลักคุณธรรม หลักความรู้ ความสามารถ (สมรรถนะ) หลักผลงาน หลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน และหลักการกระจายอำนาจ ซึ่งคณะผู้จัดทำได้สรุปผลการดำเนินการทั้งในส่วนของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ไว้ในรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล กรุงเทพมหานครฉบับนี้แล้ว

คณะผู้จัดทำ





# สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(3)
ส่วนที่ 1 การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	1
1 » ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	3
» กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล	3
» ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	5
» ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	13
ส่วนที่ 2 ทบทวนการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร	15
» การพัฒนาระบบราชการ	17
» การปรับปรุงโครงสร้าง การจัดส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง	19
» การสรรหาและพัฒนาบุคลากร	25
» การประเมินและระบบการประเมิน	32
» การดำเนินการด้านวินัย กฎหมาย และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม	34
» การดำเนินการเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร	37
» การดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร	44

# สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทบาทการพัฒนาาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร	63
3 ของหน่วยงานและส่วนราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร	
» การพัฒนาระบบราชการ	65
» การวางแผนกำลังคนและมาตรการปรับขนาดกำลังคน	67
» การปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน/ส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	73
» การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง	74
» การพัฒนาบุคลากร	85
» การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	96
» ความก้าวหน้าในอาชีพ	101
» การดำเนินการทางวินัยและการส่งเสริมระบบคุณธรรมและจริยธรรม	115
» การพัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร	131
» สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	132
ภาคผนวก	137



HRM  
ANNUAL REPORT  
2554

ส่วนที่ 1

การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของกรุงเทพมหานคร



# ส่วนที่ 1 การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร



**ก**ารบริหารราชการของกรุงเทพมหานครจะประสบความสำเร็จสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้มากน้อยเพียงใด ปัจจัยแห่งความสำเร็จประการหนึ่งคือการมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการของกรุงเทพมหานคร ซึ่งในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครถือได้ว่ามีความพร้อมในหลายด้านไม่ว่าจะเป็นการมีแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การมีกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็งในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ การมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ และองค์กรสามารถบริหารจัดการค่าใช้จ่ายด้านบุคคลได้อย่างเหมาะสมและเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 กรุงเทพมหานครได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 เพื่อเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ซึ่งหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในครั้งนี้คือการปรับเปลี่ยนจากระบบจำแนกตำแหน่งเดิมแบบ “พีซี” (Position Classification System) ไปเป็นระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่โดยได้นำแนวคิดการจัดโครงสร้างตำแหน่งและค่าตอบแทนแบบ Broadbanding มาใช้ โดยกรุงเทพมหานครได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ มาตรฐานตำแหน่งวิชาการ และจัดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครของทุกหน่วยงานเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง ตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ และตำแหน่งวิชาการตั้งแต่วันที่ 15 สิงหาคม 2554

สำหรับการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ในส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครจะเป็นการนำเสนอข้อมูลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528

## ยุทธศาสตร์ด้าน

### การบริหารทรัพยากรบุคคล



การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ยังคงดำเนินการภายใต้แผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555 (ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการ เพื่อเป็นต้นแบบด้านการบริหารมหานคร (Mastering Best Service and Mega-City Management) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555

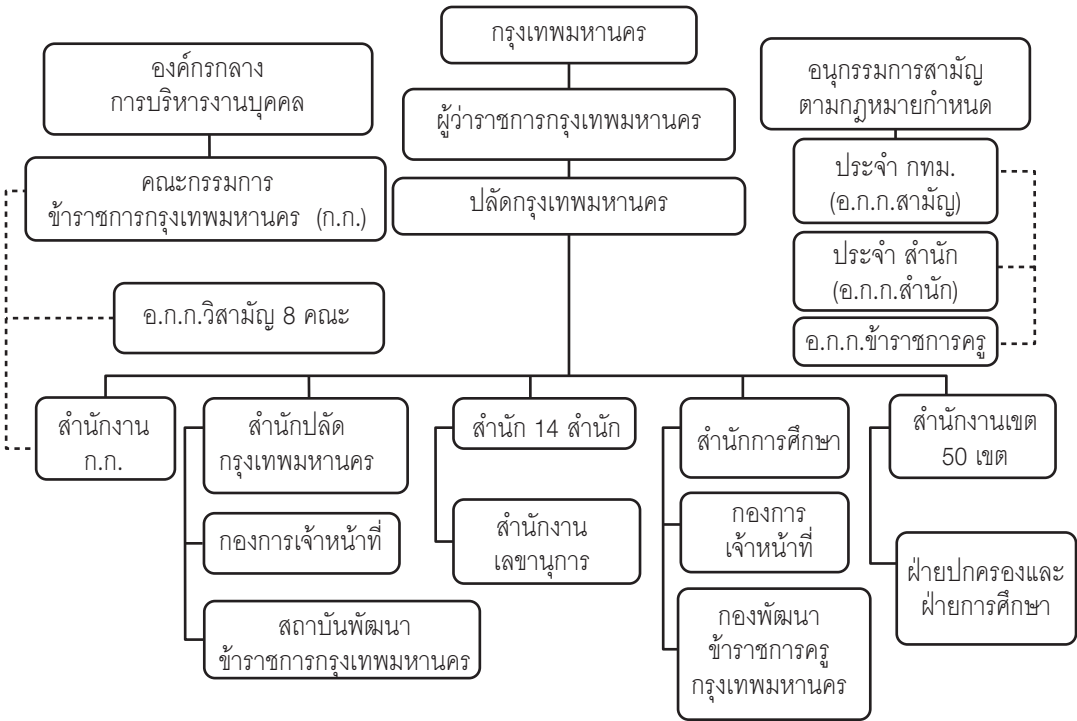
และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555 ซึ่งทุกแผนต่างมุ่งตอบสนองต่อนโยบายของผู้บริหารและวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางของภูมิภาค เจริญก้าวหน้าทัดเทียมเมืองชั้นนำ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี และเป็นมหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน

## กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล



กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 มีองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ องค์การกลางการบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดระบบราชการของกรุงเทพมหานคร อนุกรรมการสามัญ ตามที่กฎหมายกำหนด หน่วยงานและส่วนราชการที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนภาพที่ 1 กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร



1) **องค์กรกลางการบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดระบบราชการของกรุงเทพมหานคร** ประกอบด้วย คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) และอนุกรรมการวิสามัญ (อ.ก.ก.วิสามัญ) จำนวน 8 คณะ ได้แก่ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินและระบบประเมิน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและพิทักษ์ระบบคุณธรรม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร และ อ.ก.ก.วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

2) **อนุกรรมการสามัญตามที่กฎหมายกำหนด** ประกอบด้วย อนุกรรมการสามัญ จำนวน 3 คณะ ได้แก่ อนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก.สามัญ) อนุกรรมการสามัญประจำสำนัก (อ.ก.ก.สำนัก) และอนุกรรมการสามัญข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก.ข้าราชการครู)

3) **หน่วยงานและส่วนราชการที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคล** ประกอบด้วย สำนักงาน ก.ก. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร กองการเจ้าหน้าที่และกองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการสำนักต่าง ๆ รวมถึงฝ่ายปกครองและฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร อนุกรรมการสามัญตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงหน่วยงานและส่วนราชการที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคล ได้ร่วมกันผลักดันและดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 เป็นไปอย่างราบรื่น โดยสามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในวันที่ 15 สิงหาคม 2554 ซึ่งภายหลังจากมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายดังกล่าวแล้ว ยังมีภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องคือการจัดทำกฎหมายลำดับรอง ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความชัดเจนและสร้างมาตรฐานในการนำระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามกฎหมายใหม่มาใช้ได้อย่างถูกต้อง

## ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร



กรุงเทพมหานครเป็นทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษและเมืองหลวงของประเทศ การบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจหลากหลายในการให้บริการประชาชน จึงมีความยุ่งยากและซับซ้อน การมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีจำนวนเพียงพอกับการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารมหานครขนาดใหญ่ ซึ่งเมื่อพิจารณาด้านกรอบอัตรากำลัง จำนวน ระดับการศึกษา และการสูญเสียทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในแต่ละปี จะพบว่ามียุทธิตินที่น่าสนใจในแต่ละด้านเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนเพื่อกำหนดนโยบายหรือยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้ดังนี้

### 1) กรอบอัตรากำลังและจำนวนข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว โดยมีกรอบอัตรากำลัง ณ วันที่

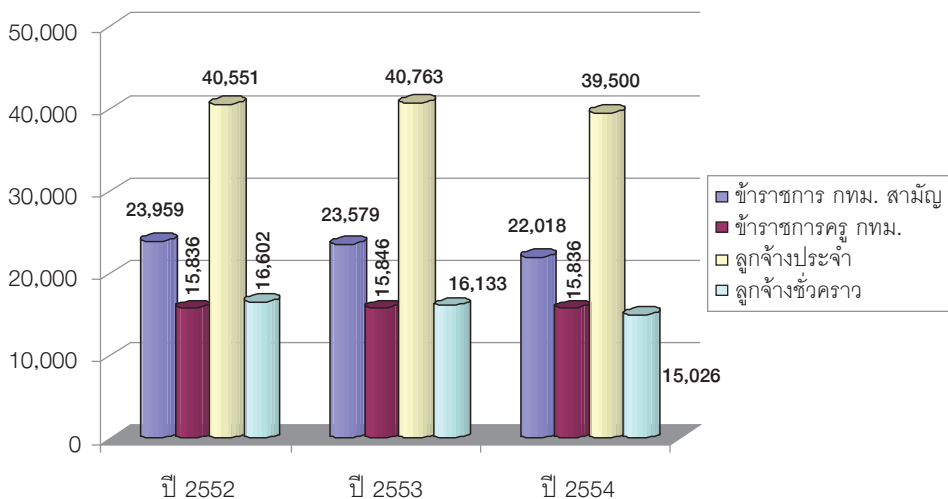
30 กันยายน 54 รวมทั้งสิ้น จำนวน 92,380 อัตรา เป็นข้าราชการ จำนวน 37,854 อัตรา ลูกจ้าง จำนวน 54,526 อัตรา และมีจำนวนข้าราชการและลูกจ้าง ณ วันที่ 30 กันยายน 2554 จำนวน 88,223 คน เป็นข้าราชการ จำนวน 36,236 คน ลูกจ้าง จำนวน 51,987 คน เป็นอัตราว่างรวมจำนวน 4,157 อัตรา

**แผนภูมิแสดงกรอบอัตรากำลังและจำนวนข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554**



เมื่อเปรียบเทียบสถิติกรอบอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครย้อนหลังไป 3 ปี พบว่ากรอบอัตรากำลังมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องทุกปีดังแสดงในแผนภูมิ

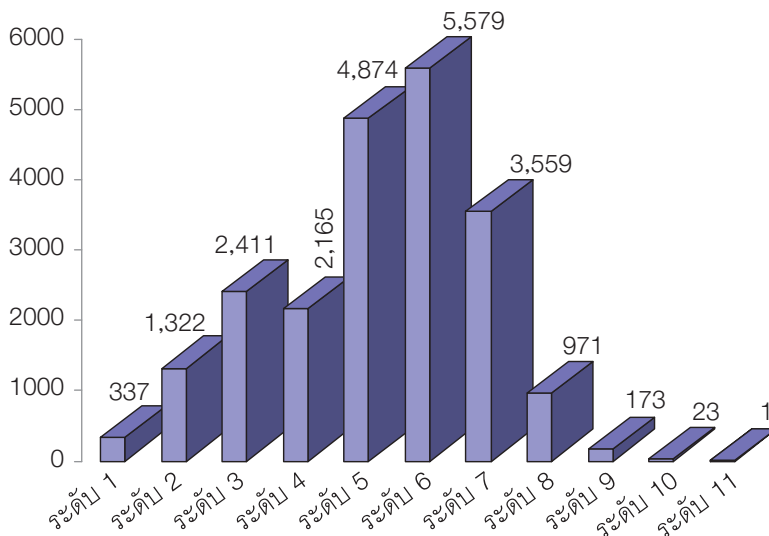
**แผนภูมิแสดงกรอบอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552-2554**



## 2) จำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับตำแหน่ง

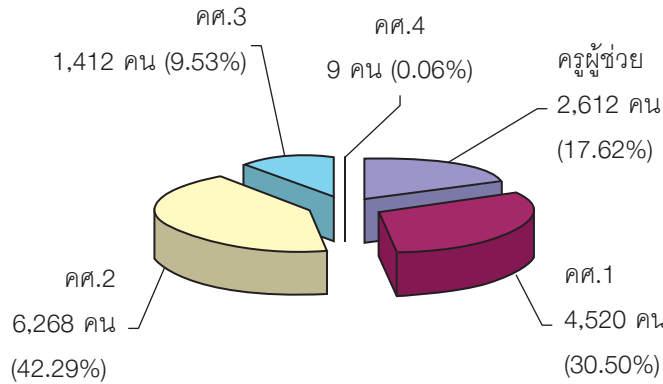
■ **ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ** : ระดับตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่งมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ระดับ 6 จำนวน 5,579 คน คิดเป็นร้อยละ 26.05 รองลงมา ได้แก่ ระดับ 5 จำนวน 4,874 คน คิดเป็นร้อยละ 22.76 ระดับ 7 จำนวน 3,559 คน คิดเป็นร้อยละ 16.62

### แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามระดับ



■ **ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร** : ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครู คศ.2 จำนวน 6,268 คน คิดเป็นร้อยละ 42.29 รองลงมา ได้แก่ ครู คศ.1 จำนวน 4,520 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 ครูผู้ช่วย จำนวน 2,612 คน คิดเป็นร้อยละ 17.62 ครู คศ.3 จำนวน 1,412 คน คิดเป็นร้อยละ 9.53 และครู คศ.4 จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 0.06 ส่วนตำแหน่งครู คศ.5 ไม่มี

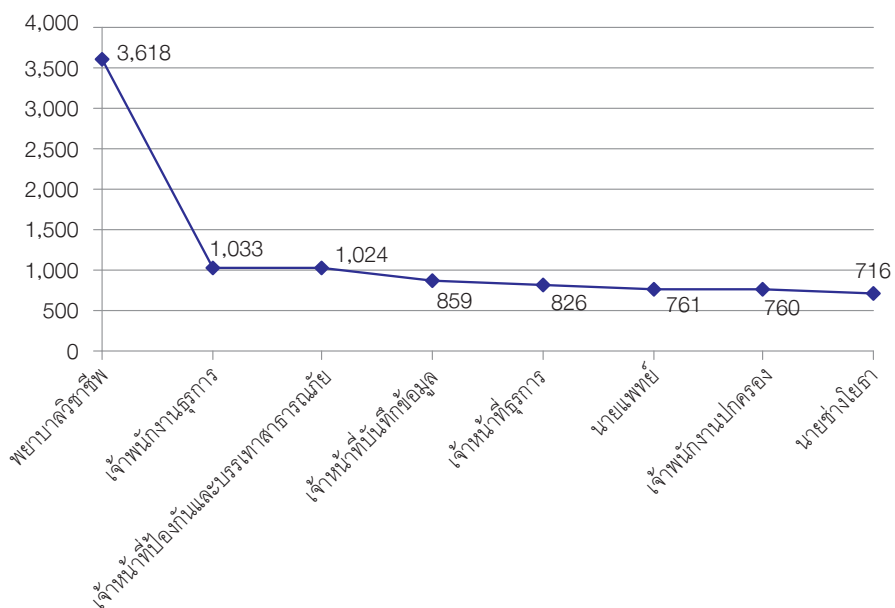
แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับ



3) จำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งในสายงาน

ตำแหน่งในสายงานที่มีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญปฏิบัติงานทั้งในสายงานหลักและสายงานสนับสนุนมากที่สุด 8 อันดับแรก ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 3,618 คน รองลงมา ได้แก่ เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1,033 คน เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 1,024 คน เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล จำนวน 859 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 826 คน นายแพทย์ จำนวน 761 คน เจ้าพนักงานปกครอง จำนวน 760 คน และนายช่างโยธา จำนวน 716 คน

แผนภูมิแสดงตำแหน่งที่มีจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมากที่สุด 8 อันดับ

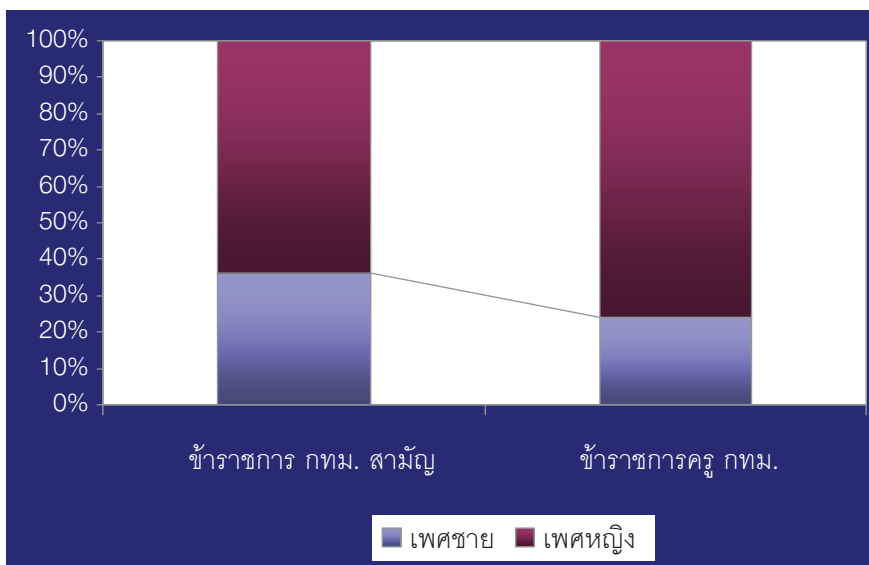




#### 4) จำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ข้าราชการกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยในส่วนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีเพศหญิง จำนวน 13,666 คน คิดเป็นร้อยละ 63.82 และข้าราชการเพศชาย จำนวน 7,749 คน คิดเป็นร้อยละ 36.18 ส่วนข้าราชการครูกรุงเทพมหานครมีข้าราชการเพศหญิง จำนวน 11,254 คน คิดเป็นร้อยละ 75.93 และเพศชาย จำนวน 3,567 คน คิดเป็นร้อยละ 24.07

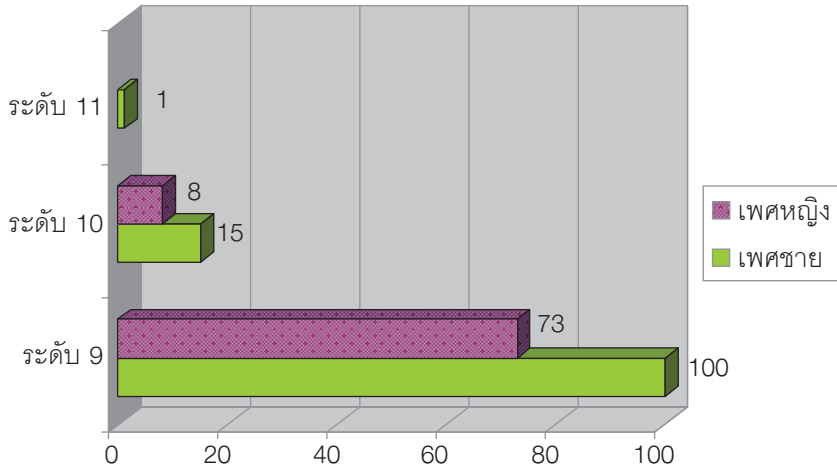
แผนภูมิแสดงร้อยละของจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ



#### 5) จำนวนผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

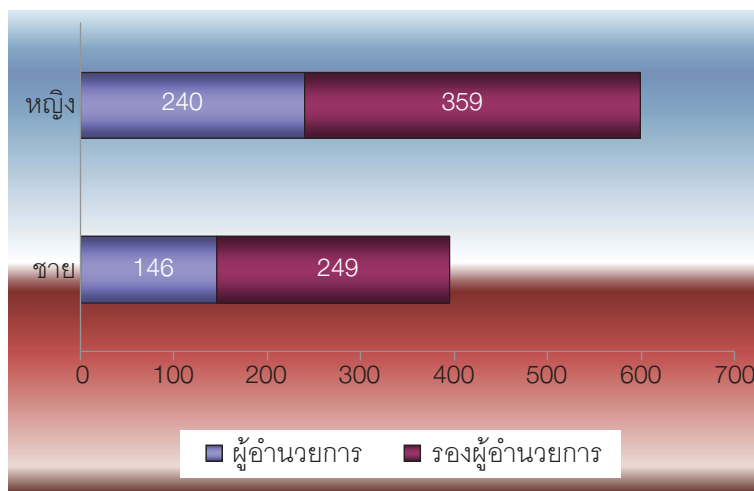
■ จำนวนผู้บริหารระดับสูงซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ระดับ 9-11) เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเป็นเพศชายรวมจำนวน 116 คน และเป็นเพศหญิง จำนวน 81 คน คิดเป็นสัดส่วนผู้บริหารเพศชายต่อเพศหญิง 1.43 : 1

แผนภูมิแสดงจำนวนผู้บริหารระดับสูงที่เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ  
จำแนกตามเพศ



■ จำนวนผู้บริหารซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ระดับผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ) เมื่อจำแนกตามเพศพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ซึ่งตรงกันข้ามกับข้อมูลในส่วนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยเป็นเพศหญิง 599 คน และเป็นเพศชาย 395 คน คิดเป็นสัดส่วนผู้บริหารเพศหญิงต่อเพศชาย 1.52 : 1

แผนภูมิแสดงจำนวนผู้บริหารระดับสูงที่เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

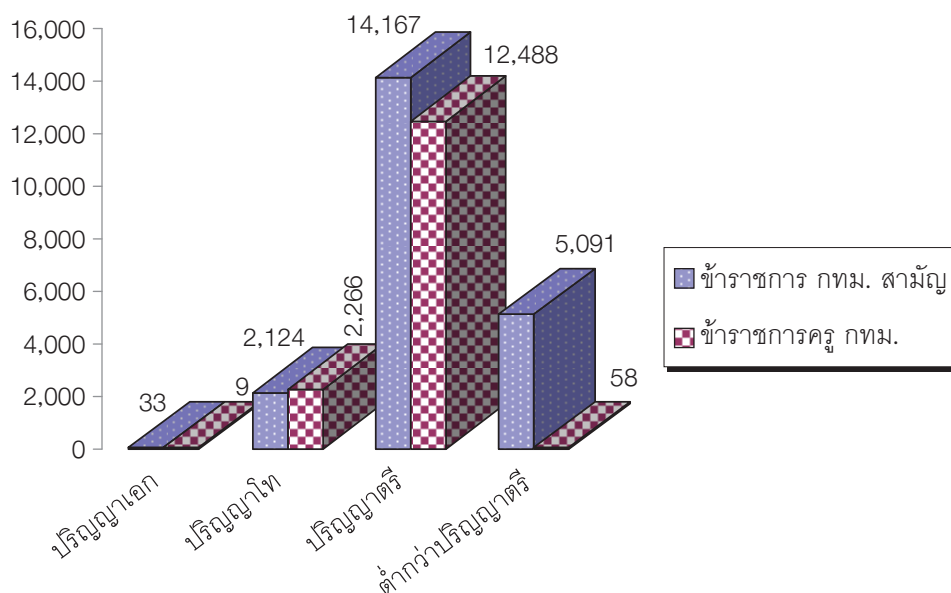


## 6) ระดับการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี รวมจำนวนทั้งสิ้น 26,655 คน คิดเป็นร้อยละ 73.56 รองลงมา เป็นวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5,149 คน คิดเป็นร้อยละ 14.21 ปริญญาโท จำนวน 4,390 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12 และปริญญาเอก 42 คน คิดเป็นร้อยละ 0.12

นอกจากนี้ยังพบว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 2,266 คน ซึ่งมากกว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีจำนวน 2,124 ในขณะที่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกมากถึง 33 คน ส่วนข้าราชการครูกรุงเทพมหานครมีจำนวน 9 คน

แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครจำแนกตามระดับการศึกษา



### การสูญเสียข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ในแต่ละปี กรุงเทพมหานครต้องสูญเสียบุคลากรเป็นจำนวนมากด้วยสาเหตุต่างๆ ได้แก่ การให้โอน เกษียณอายุราชการ เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด การปลดออก/ไล่ออก การลาออก และถึงแก่กรรม สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 องค์การสูญเสียข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 2,149 คน เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 966 คน คิดเป็นร้อยละ 44.95 และข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,183 คน คิดเป็นร้อยละ 55.05

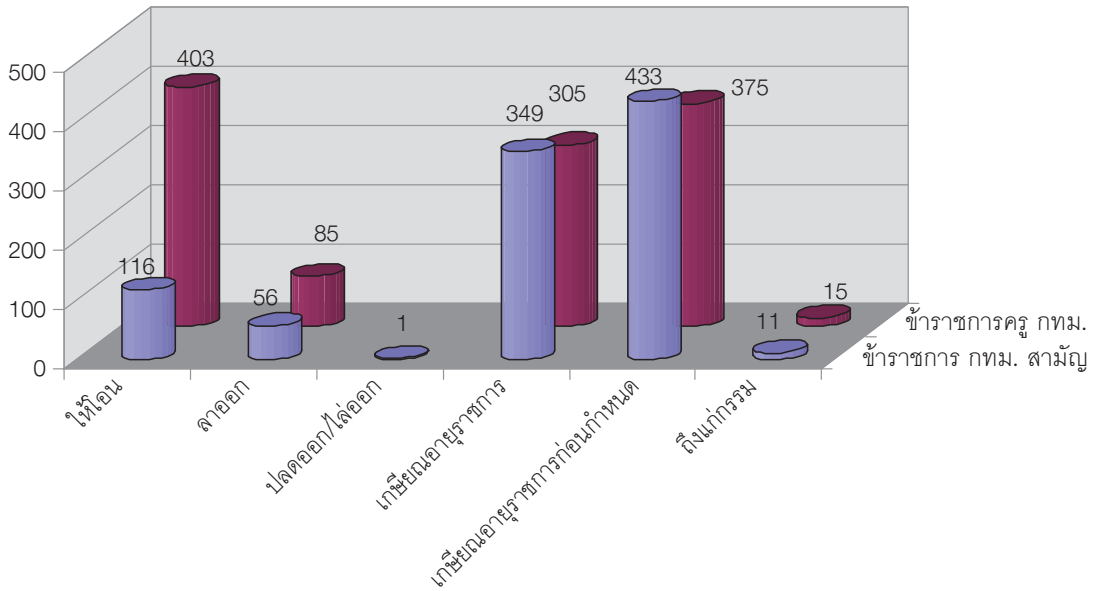
สำหรับสาเหตุที่ทำให้สูญเสียข้าราชการกรุงเทพมหานครมากที่สุด คือ การเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด จำนวน 808 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 รองลงมา ได้แก่ การเกษียณอายุราชการ จำนวน 654 คน คิดเป็นร้อยละ 30.43 ให้โอน จำนวน 519 คน คิดเป็นร้อยละ 24.15 ลาออก จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 6.56 ถึงแก่กรรม จำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.21 และปลดออก/ไล่ออก 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.05

#### ตารางแสดงจำนวนและสาเหตุการสูญเสียข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ประเภทข้าราชการ	ให้โอน	ลาออก	ปลดออก/ไล่ออก	เกษียณอายุราชการ	เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด	ถึงแก่กรรม	รวม	ร้อยละ
ข้าราชการ กทม.สามัญ	116	56	1	349	433	11	966	44.95
ข้าราชการครู กทม.	403	85	-	305	375	15	1,183	55.05
รวม	519	141	1	654	808	26	2,149	100.00
ร้อยละ	24.15	6.56	0.05	30.43	37.60	1.21	100.00	



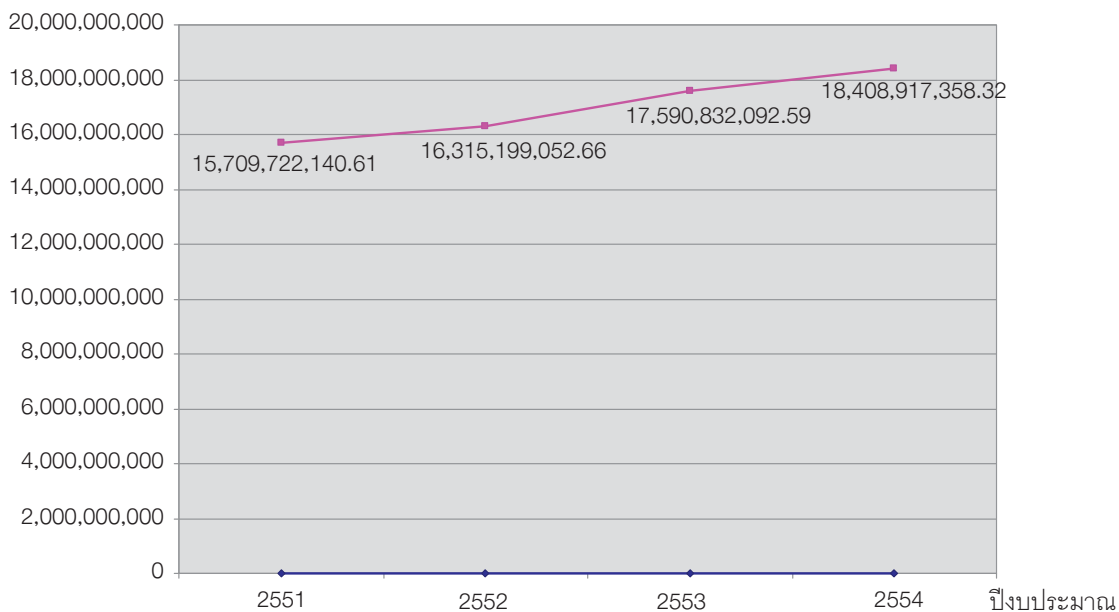
แผนภูมิแสดงการสูญเสียข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทข้าราชการ  
และสาเหตุการสูญเสีย



### ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล

เมื่อเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2551-2554 พบว่า กรุงเทพมหานครมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้สร้างสมดุลระหว่างปริมาณงาน/ภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นจากการได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางกับการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพแก่ข้าราชการที่ผู้ปฏิบัติงานและการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ข้าราชการและลูกจ้างของ กรุงเทพมหานคร

แผนภูมิแสดงค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2551-2554



ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 กรุงเทพมหานครมีรายละเอียดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต้องงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ตารางแสดงค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

รายการ	จำนวน (บาท)	ร้อยละ
<b>งบประมาณรายจ่ายประจำปีทั้งสิ้น ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล</b>	<b>57,336,398,672.01</b>	
- เงินเดือนและค่าจ้างประจำ	8,332,503,079.46	14.88
- ค่าจ้างชั่วคราว	813,646,291.66	1.45
- ประโยชน์ตอบแทนอื่น	9,262,767,987.20	16.54
<b>รวม</b>	<b>18,408,917,358.32</b>	<b>32.87</b>

HRM  
ANNUAL REPORT  
2554

ส่วนที่ 2

บทบาทการพัฒนากระบวนการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร  
ของ ก.ก. และ อ.ก.ก.วิสามัญ



## ส่วนที่ 2 บทบาทการพัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ของ ก.ก. และ อ.ก.ก.วิสามัญ



**ก.ก.** และ อ.ก.ก.วิสามัญเป็นองค์คณะ  
ที่มีบทบาทสำคัญต่อการกำหนด

ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร  
ซึ่งในรอบปีที่ผ่านมา ถือเป็นช่วงเวลา ที่ ก.ก. และ  
อ.ก.ก.วิสามัญทุกคณะต่างร่วมกันทำงานหนักตลอดระยะเวลา  
ดังกล่าว เพื่อสนับสนุนให้การปรับเปลี่ยนระบบ  
บริหารทรัพยากรบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบ  
ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร  
พ.ศ. 2554 เป็นไปอย่างราบรื่น และแล้วเสร็จภายใน  
กำหนดเวลาที่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินงาน  
เพื่อพิจารณากำหนดกฎหมายลำดับรอง ระเบียบ  
หลักเกณฑ์ และแนวทางการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ซึ่งแบ่ง  
ออกได้เป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาระบบราชการ
2. การปรับปรุงโครงสร้าง การจัดส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง
3. การสรรหาและพัฒนาบุคลากร
4. การประเมินและระบบการประเมิน
5. การดำเนินการด้านวินัย กฎหมาย และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
6. การดำเนินการเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
7. การดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร  
กรุงเทพมหานคร



# 1. การพัฒนาระบบราชการ

อ.ก.ก.วิสามันต์เกี่ยวกับการระบบราชการได้พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาระบบราชการให้แก่กรุงเทพมหานคร ดังนี้

## ► การพัฒนาคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร มติ อ.ก.ก.วิสามันต์ ครั้งที่ 1/2554 เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2554

อ.ก.ก.วิสามันต์เกี่ยวกับระบบราชการได้พิจารณาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาระบบราชการของกรุงเทพมหานครในหลายเรื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนของกรุงเทพมหานคร ซึ่งในปีที่กรุงเทพมหานครได้ริเริ่มจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานครเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก มีบริการสาธารณะที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมีการมอบรางวัลให้กับหน่วยงานที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติ และเป็นขวัญกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่มีความโดดเด่นในการพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการให้บริการและเป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) ให้กับหน่วยงานอื่นได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำไปขยายผลการดำเนินการ สำหรับประเภทรางวัลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ รางวัลรายกระบวนการและรางวัลนวัตกรรมการให้บริการ

กรุงเทพมหานครได้นำเสนอเรื่องดังกล่าวเข้าสู่การพิจารณาของ อ.ก.ก.วิสามันต์เกี่ยวกับระบบราชการซึ่งมีประเด็นสำคัญในการพิจารณาเพื่อนำไปปรับปรุงโครงการฯ ก่อนนำมาใช้ กรุงเทพมหานคร ดังนี้

1) หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อมอบรางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดกรอบการประเมินตามหลัก Balanced Scorecard ที่มีการพิจารณามุมมองใน 4 มิติ คือ 1) มิติด้านการเงิน (ความมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า) 2) มิติด้านลูกค้า (ความพึงพอใจของประชาชน) 3) มิติด้านการปรับปรุงกระบวนการภายใน (การลดขั้นตอนการให้บริการ) และ 4) มิติด้านการเรียนรู้และพัฒนา (การคิดค้นนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน) ซึ่งเป็นกรอบการประเมินที่สอดคล้องกับกรอบการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร. ที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

2) การลดขั้นตอนและการคิดค้นนวัตกรรมต้องใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) โดยบุคลากรภายในหน่วยงานช่วยกันคิดแก้ไขปัญหา รวมทั้งมีการพัฒนาการให้บริการโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาปรับปรุงกระบวนการทำงานในระบบเปิด (Open System) เช่น การให้บริการผ่านระบบอินเทอร์เน็ตที่สามารถใช้บริการได้ตลอดเวลาและทุกสถานที่ ทำให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว และเกิดความพึงพอใจในการรับบริการ

3) การปรับปรุงคุณภาพการให้บริการนอกเหนือจากการลดขั้นตอนและนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการให้บริการแล้ว หน่วยงานต้องมีการนำเทคนิคการบริหารต่างๆ เข้ามาใช้ด้วย รวมทั้งมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ซึ่งต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน และมีการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา

4) การประเมินเพื่อมอบรางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร ควรให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมประเมิน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส น่าเชื่อถือ อีกทั้งหลักเกณฑ์การประเมินในแต่ละมิติควรกำหนดให้ชัดเจน เช่น เกณฑ์รางวัลรายกระบวนการ ควรระบุประเภทของงานบริการที่นำมาลดขั้นตอน เป็นต้น นอกจากนี้ การกำหนดน้ำหนักคะแนนของเกณฑ์เชิงปริมาณที่กำหนดคะแนนไว้เท่ากันทุกมิติ (100 คะแนน) ควรให้ความสำคัญกับมิติความพึงพอใจของประชาชนให้มากกว่ามิติอื่นๆ เนื่องจากมิตินี้จะสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพการให้บริการประชาชนโดยตรง

5) ควรกำหนดรางวัลคุณภาพการให้บริการรายบุคคล/กลุ่มบุคคล เพื่อสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรมีการคิดค้นนวัตกรรมในการให้บริการ ทั้งนี้อาจเป็นงานบริการภายในหน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่ หรือเป็นงานบริการของหน่วยงานอื่นๆ ของกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะงานบริการที่มีลักษณะเชื่อมโยงกันระหว่างสำนักและสำนักงานเขต ซึ่งจะเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน

6) ควรมีการเพิ่มเงินรางวัลหรือกำหนดประเภทของรางวัลให้มากขึ้น เช่น มีรางวัลชนะเลิศรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1, 2 และ 3 รางวัลชมเชย เป็นต้น เพื่อสร้างแรงจูงใจและเกิดการแข่งขันเสนองานเข้าประกวดมากขึ้น

7) สามารถนำผลงานจากการประกวดรางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร ส่งประกวดเพื่อขอรับเงินรางวัลนวัตกรรมท้องถิ่น ซึ่งเป็นรางวัลระดับประเทศ และสามารถส่งเข้าประกวดเพื่อขอรับรางวัลนวัตกรรมระดับโลกได้

## 2. การปรับปรุงโครงสร้าง การจัดส่วนราชการ และการกำหนดตำแหน่ง

ก.ก. และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน ได้พิจารณาอนุมัติ เห็นชอบ ให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน ดังนี้

### ► การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการของสำนักงาน ก.ก. มติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2554 เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2554

เพื่อให้ ก.พ.ค.กรุงเทพมหานครมีส่วนราชการรองรับในการทำหน้าที่สนับสนุน ก.พ.ค. กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ และกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ ซึ่งทำหน้าที่ไต่สวน สืบพยานและแสวงหาหลักฐานฯ ประกอบการวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรมที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครอุทธรณ์หรือร้องทุกข์เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ ก.ก. ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม การออกกฎ ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 รวมทั้งภารกิจอื่น ๆ อีกดังที่กล่าวไปแล้ว อีกทั้งไม่ให้มีภารกิจซ้ำซ้อนกับกลุ่มงานกฎหมายอุทธรณ์และร้องทุกข์ กองวินัยและส่งเสริมสมรรถภาพ จึงจำเป็นต้องแยกภารกิจด้านการดำเนินการทางวินัยกับภารกิจด้านการอุทธรณ์และร้องทุกข์ออกให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเกิดความเป็นธรรมแก่ข้าราชการ และเป็นการถ่วงดุลระหว่างส่วนราชการ โดยกำหนดให้กองวินัยและส่งเสริมสมรรถภาพ ทำหน้าที่ด้านการตรวจและพิจารณาการดำเนินการทางวินัยข้าราชการ ซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ได้กำหนดให้กองวินัย และส่งเสริมสมรรถภาพ พิจารณาดำเนินการทางวินัยกรณีที่ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และหัวหน้าหน่วยงานแล้วแต่กรณีเป็นผู้ดำเนินการทางวินัย (มาตรา 59) และพิจารณาสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง (ปลดออก ไล่ออก) หรือคำสั่งให้ออกจากราชการ (มาตรา 58) และรายงานทางวินัยมาที่ ก.ก. โดยตรง ทำให้ปริมาณงานการดำเนินการด้านวินัยของกองวินัยและส่งเสริมสมรรถภาพ สำนักงาน ก.ก. มีปริมาณสูงขึ้นเช่นกัน และกำหนดให้มีส่วนราชการที่จัดตั้งใหม่ทำหน้าที่สนับสนุนการพิจารณาดำเนินการด้านการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ในการวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์ ให้เป็นไปอย่างยุติธรรม มีความอิสระในการวินิจฉัย และอนุมัติดังนี้

■ จัดตั้งกองพิทักษ์ระบบคุณธรรมเป็นส่วนราชการใหม่ สังกัดสำนักงาน ก.ก. โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน 15 ตำแหน่ง

■ เปลี่ยนชื่อกองวินัยและส่งเสริมสมรรถภาพ เป็นกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม ปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ และกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน 15 ตำแหน่ง

➤ การปรับปรุงระบบการตรวจราชการกรุงเทพมหานครและ การกำหนดตำแหน่งของผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ก.ก. ครั้งที่ 8/2553 เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2553

1) ปรับปรุงระบบการตรวจราชการของ

กรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555 ยุทธศาสตร์การพัฒนาและนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดให้แบ่งการตรวจราชการออกเป็น 6 กลุ่มภารกิจตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการแบ่งกลุ่มภารกิจของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2548 และสอดคล้องกับการตรวจราชการแนวใหม่ซึ่งมุ่งเน้นการตรวจราชการแบบบูรณาการ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจราชการ ดังนี้



1.1) กำหนดขอบเขตการตรวจราชการ โดยผู้ตรวจราชการจะมีขอบเขตการตรวจราชการ ได้แก่ การตรวจภารกิจเร่งด่วน การตรวจภารกิจสำคัญ การตรวจราชการในกรณีสถานการณ์ไม่ปกติ งานนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร การปฏิบัติราชการที่มีผลกระทบต่อประชาชน การสอบสวนข้อเท็จจริงและการติดตามประเมินผล

1.2) การจัดทำแผนพัฒนาการตรวจราชการเชิงบูรณาการ โดยพิจารณาจากยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555 และนโยบายของผู้บริหารและพื้นที่การตรวจ (สำนักงานเขต) โดยกำหนดวิธีการตรวจร่วมกันและกำหนดมาตรฐานและเครื่องมือในการตรวจติดตามของผู้ตรวจราชการในแต่ละกลุ่มภารกิจให้เป็นแนวเดียวกัน ประชุมร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล โดยผู้ตรวจราชการร่วมจัดทำแผนการตรวจราชการประจำปี โดยกำหนดระยะเวลาการดำเนินการตามแผนในเดือนตุลาคมของแต่ละปีงบประมาณ และแบ่งแผนการตรวจราชการออกเป็นแผนย่อยในการตรวจราชการ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านทรัพยากรมนุษย์และสังคม ด้านการบริหารและการปกครอง ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองและสิ่งแวดล้อม ด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ การคลัง และด้านสาธารณสุข โดยกำหนดภารกิจตามหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในสำนักงานเขต ซึ่งสอดคล้องกัน



ทุกระดับตามกลุ่มภารกิจของกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 6 กลุ่มภารกิจ ครอบคลุมพื้นที่ 1,500 ตารางกิโลเมตร

1.3) การกำหนดรูปแบบและวิธีการตรวจราชการ ตรวจราชการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานระดับสำนักและสำนักงานเขต ภารกิจเร่งด่วน ภารกิจสำคัญ การตรวจราชการในกรณีสถานการณ์ไม่ปกติ งานนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร การปฏิบัติราชการที่มีผลกระทบต่อประชาชน การสอบสวนข้อเท็จจริงและการตรวจติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการตรวจราชการ โดยแบ่งออกเป็น 6 คณะ ตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยกลุ่มภารกิจของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2548 สำหรับสำนักงานเขต เนื่องจากสภาพปัญหาของแต่ละกลุ่มสำนักงานเขตที่มีความแตกต่างกัน การจัดกลุ่มภารกิจได้จัดกลุ่มให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของสำนักงานเขตแต่ละกลุ่มภารกิจเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า ดังแสดงในตาราง

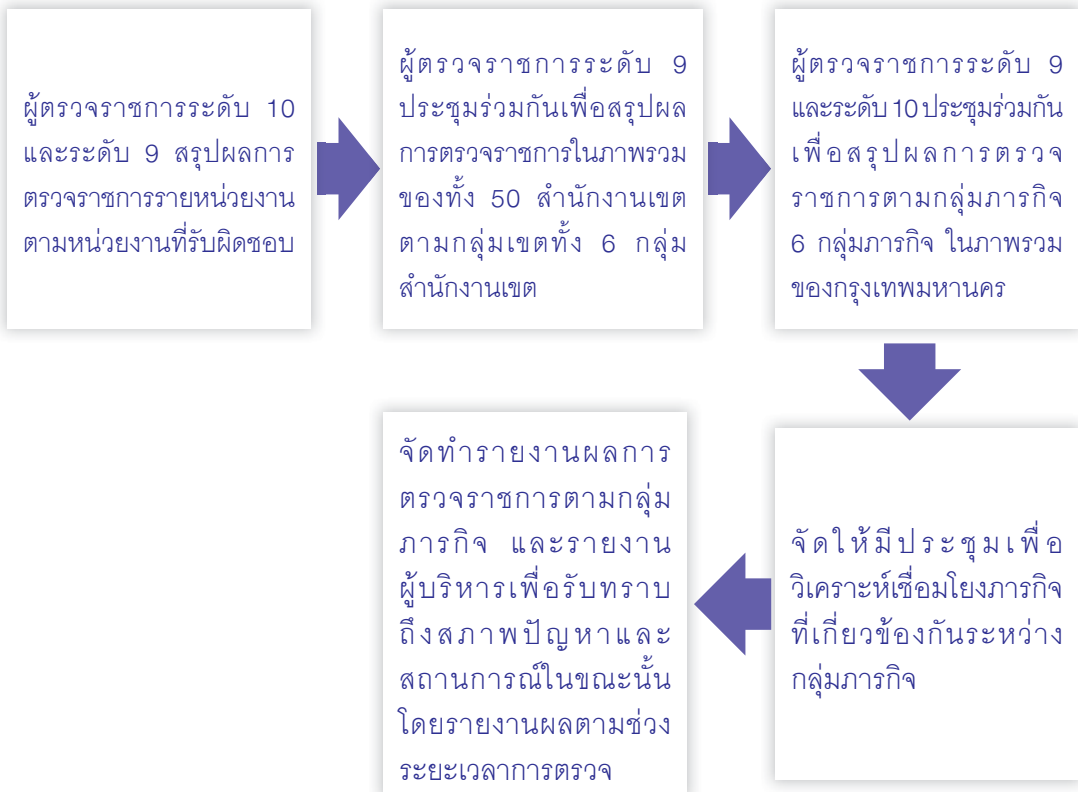
**ตารางแสดงการกำหนดการตรวจราชการจำแนกตามกลุ่มภารกิจและ  
หน่วยงานรับการตรวจราชการ**

คณะ	หน่วยงานรับการตรวจราชการ
คณะที่ 1 กลุ่มภารกิจด้านทรัพยากรมนุษย์ และสังคม	สำนักงานการศึกษา สำนักงานวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว สำนักพัฒนาสังคม และกลุ่มสำนักงานเขต
คณะที่ 2 กลุ่มภารกิจด้านการบริหารและ การปกครอง	สำนักเทศกิจ สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักยุทธศาสตร์และ ประเมินผล สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัด กรุงเทพมหานคร (กองการเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร สำนักงานกฎหมายและคดี สำนักงาน ปกครองและทะเบียน กองกลาง กองงานผู้ตรวจราชการ) และกลุ่มสำนักงานเขต
คณะที่ 3 กลุ่มภารกิจด้านยุทธศาสตร์ การพัฒนาเมืองและสิ่งแวดล้อม	สำนักผังเมือง สำนักสิ่งแวดล้อม และกลุ่มสำนักงานเขต
คณะที่ 4 กลุ่มภารกิจด้านสาธารณูปโภค พื้นฐาน	สำนักการโยธา สำนักการระบายน้ำ สำนักการจราจร และขนส่ง และกลุ่มสำนักงานเขต

คณะ	หน่วยงานรับการตรวจราชการ
คณะที่ 5 กลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจการค้า	สำนักงานประมาณกรุงเทพมหานคร สำนักงานการค้า และกลุ่มสำนักงานเขต
คณะที่ 6 กลุ่มภารกิจด้านสาธารณสุข	สำนักงานแพทย์ สำนักอนามัย และกลุ่มสำนักงานเขต

นอกจากนี้การออกตรวจราชการควรให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นและข้อมูลจากภาคประชาชนเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการออกแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย ทั้งจากหน่วยงานและประชาชนจะส่งผลให้การตรวจราชการมีประโยชน์อย่างแท้จริง

1.4) การรายงานผลการตรวจราชการเชิงบูรณาการ การรายงานผลการตรวจในภารกิจเดียวกัน ให้ผู้ตรวจราชการร่วมกันพิจารณาวิเคราะห์สรุปในภาพรวมของแต่ละกลุ่มภารกิจ และจัดให้มีประชุมเพื่อวิเคราะห์เชื่อมโยงภารกิจที่เกี่ยวข้องกันระหว่างกลุ่มภารกิจ และรายงานเสนอผู้มีอำนาจหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อทราบหรือพิจารณาสั่งการ โดยมีขั้นตอนดังนี้



## 2) อนุมัติกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน 24 อัตรา ดังนี้

2.1) ผู้ตรวจราชการ 10 จำนวน 10 ตำแหน่ง

2.2) ผู้ตรวจราชการ 9 (เดิม) จำนวน 6 ตำแหน่ง คงให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ก.อนุมัติ ครั้งที่ 4/2519 เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2519 แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2536 และแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2536 ต่อไปและเมื่อผู้ครองพ้นจากตำแหน่งเมื่อใดเปลี่ยนเป็นตำแหน่งผู้ตรวจราชการ 9 ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ปรับปรุงใหม่

2.3) ปรับปรุงเป็นระดับสูงขึ้นจากตำแหน่งผู้ตรวจราชการ 8 เป็นตำแหน่งผู้ตรวจราชการ 9 ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่เสนอขอปรับปรุงใหม่ จำนวน 8 ตำแหน่ง

3) ตำแหน่งผู้ตรวจราชการ 8 ที่เหลือจากการปรับปรุงตำแหน่ง จำนวน 20 ตำแหน่ง ให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้ตรวจราชการสำนักงานเขตร่วมกับผู้ตรวจราชการ 9 ตามสัดส่วนของแต่ละกลุ่มภารกิจและกำหนดเงื่อนไขว่าเมื่อผู้ครองพ้นจากตำแหน่งเมื่อใดให้ยุบหรือออกเกลี้ยอัตรากำลังเพื่อนำอัตรากำลังไปใช้เมื่อมีภารกิจที่จำเป็นในภาพรวมและให้เกิดความคุ้มค่าในการบริหารตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมอบให้สำนักงาน ก.ก. นำเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญพิจารณาและมีประเด็นสำคัญในการพิจารณา ดังนี้

3.1) การเสนอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครเป็นเรื่องการขอทบทวนหรือปรับปรุงเพื่อให้งานของกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพ โดยทำความเข้าใจในภารกิจหน้าที่ของการตรวจราชการให้มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันโดยมีตำแหน่งผู้ตรวจราชการเป็นกลไกเสริมในการตรวจราชการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อช่วยให้อำนวยการราชการของกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพและมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.2) การปรับปรุงระบบการตรวจราชการและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งด้วย (Career path) เนื่องจากการปรับปรุงระบบการตรวจราชการให้เป็นระบบการตรวจเชิงบูรณาการ จะส่งผลให้เกิดผลงานเป็นไปตามเป้าหมายและมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เป็นเรื่องทางบวกมากกว่าจะเห็นว่าตำแหน่งผู้ตรวจราชการเป็นตำแหน่งสำหรับการโยกย้ายผู้ปฏิบัติงานที่ไม่พึงประสงค์ และให้คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

➤ **เทียบการให้ได้รับเงินเดือนตามกฎหมาย ก.พ.ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้รับเงินเดือน พ.ศ. 2544 ของตำแหน่งผู้ตรวจราชการ 9 มติ ก.ก. ครั้งที่ 8/2553 เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2553**

เห็นชอบเทียบตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทบริหารระดับสูง ตำแหน่งผู้ตรวจราชการ 9 ให้ได้รับเงินเดือนตามกฎหมาย ก.พ.ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้รับเงินเดือน พ.ศ. 2544 ดังนี้

1) ผู้ตรวจราชการ 9 ซึ่งได้รับการแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้ตรวจราชการ 9 ที่ปรับปรุงใหม่ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน ครั้งที่ 8/2553 เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2553 ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ ท 9 ตามข้อ 3 (9) วรรคแรก ของกฎ ก.พ.

2) ผู้ตรวจราชการ 9 ซึ่งได้รับการแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้ตรวจราชการ 9 ที่ ก.ก.อนุมัติ ครั้งที่ 4/2519 เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2519 แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2536 และแก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2536 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 9 ถึงอันดับ ท 10 ตามข้อ 3 (9) วรรคสอง ของกฎ ก.พ. จำนวน 6 ตำแหน่ง โดยมีเงื่อนไขว่าเมื่อผู้ครองพ้นจากตำแหน่งเมื่อใดให้เปลี่ยนเป็นตำแหน่งผู้ตรวจราชการ 9 ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ปรับปรุงใหม่

➤ **การออกกฎ ก.ก.ว่าด้วยการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ได้รับเงินเดือน พ.ศ. 2554 มติ ก.ก. ครั้งที่ 2/2554 เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2554**

เพื่อให้การได้รับเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2554 และเป็นไปตามมาตรา 5 มาตรา 8 มาตรา 21 (2) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 มาตรา 139 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 แก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2538 จึงออกกฎ ก.ก.ว่าด้วยการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. 2554 โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2554 เป็นต้นไป





### 3. การสรรหาและพัฒนาบุคลากร

ก.ก. และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากรได้พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาระบบการสรรหาและพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

#### 3.1 การวางระบบการพัฒนสมรรถนะข้าราชการและเครื่องมือในการประเมิน

##### ▶ สมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

มติ อ.ก.ก.วิสามัญฯ ครั้งที่ 7/2553 เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2553

กรุงเทพมหานครได้จัดทำสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานครซึ่งประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ สภาวะผู้นำ การมองภาพรวมเชิงกลยุทธ์ การบริหารเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดย อ.ก.ก. ได้มีมติให้ประกาศใช้สมรรถนะดังกล่าวไปพลางก่อนและให้ปรับปรุงการกำหนดนิยามศัพท์และพฤติกรรมสมรรถนะโดยให้สำนักงาน ก.ก. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการกำหนดสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อดำเนินการแก้ไขในรายละเอียดการกำหนดนิยามศัพท์และการกำหนดระดับพฤติกรรมสมรรถนะ ดังนี้

1) ผู้นำที่จะบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จควรมีคุณสมบัติ คือ มีวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางที่จะไปข้างหน้า บริหารตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความสามารถในการกระตุ้นหรือจูงใจผู้อื่น สร้างทีม ทำงานเป็นทีม และสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง

2) การกำหนดรายละเอียดพฤติกรรมในแต่ละระดับพฤติกรรมของสมรรถนะต้องกำหนดพฤติกรรมที่ปฏิบัติได้จริง มีหลักเกณฑ์การประเมินระดับพฤติกรรมที่ประเมินได้จริง รายละเอียดพฤติกรรมควรกำหนดให้ชัดเจนและพิจารณาถึงความถูกต้องเหมาะสม รวมถึงการใช้คำหรือภาษาที่ถูกต้อง

3) ผู้บริหารทุกคนและทุกระดับจะต้องมีสมรรถนะสภาวะผู้นำ แต่จะแตกต่างกันที่ความเข้มของระดับพฤติกรรม เช่น ผู้บริหารระดับต้นมีระดับพฤติกรรมในระดับ 1 และระดับ 2 ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกองมีระดับพฤติกรรมในระดับ 2 และระดับ 3 ส่วนผู้บริหารระดับสูงต้องมีระดับพฤติกรรมสภาวะผู้นำตั้งแต่ระดับ 1 - ระดับ 5 ครบทุกระดับ เป็นต้น ดังนั้น ควรมีหลักเกณฑ์การประเมินระดับพฤติกรรมที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

4) การกำหนดนิยามศัพท์ ความหมายของสมรรถนะ ต้องสอดคล้องกับระดับพฤติกรรมในแต่ละระดับ สมรรถนะการบริหารเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ การกำหนดความหมายและระดับพฤติกรรมจะต้องคำนึงถึงเป้าหมายหลักของกรุงเทพมหานครที่มุ่งเน้นการให้บริการประชาชน คือ ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมให้มากที่สุด ให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน การมีคุณภาพชีวิต

ที่ดีของประชาชนในชุมชน โดยอาจศึกษาแนวทางที่ ก.พ. กำหนดแล้วนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับ กรุงเทพมหานคร

➤ **สมรรถนะหลัก**

**มติ อ.ก.ก.วิสามัญฯ ครั้งที่ 4/2554 เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2554**



สำนักงาน ก.ก. ได้จัดทำโครงการทบทวน การกำหนดสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามีญ โดยจัดรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วย ตัวแทนข้าราชการกรุงเทพมหานคร ระดับ 3-8 ตัวแทนข้าราชการกรุงเทพมหานครระดับ 9 ขึ้นไป ตัวแทนสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร ตัวแทน ภาคประชาชนในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ตัวแทน นักวิชาการ รวมจำนวน จำนวน 115 คน โดยสอบถาม เกี่ยวกับความคาดหวังที่มีต่อการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการกรุงเทพมหานครและสรุปว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครสามีญควรมีคุณลักษณะ พฤติกรรม และสมรรถนะอย่างไร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการกำหนดสมรรถนะหลักให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของกรุงเทพมหานครและสนองต่อความต้องการของ ประชาชน ซึ่งสรุปความคิดเห็นเพื่อนำมากำหนดเป็นสมรรถนะหลักได้ ดังนี้

1) สมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามีญ 5 สมรรถนะ ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน อาชีพ มีความเหมาะสมในการกำหนดเป็นสมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามีญ ซึ่งที่ประชุมมีแนวคิดในการปรับแก้ระดับพฤติกรรมบางหัวข้อเพื่อให้มีความชัดเจนและตรงตาม ความต้องการของประชาชนมากขึ้น

2) ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น มีแนวคิดเพิ่มสมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามีญ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรุงเทพมหานคร ซึ่งสรุปได้ 4 สมรรถนะ ได้แก่ เคารพสิทธิความเป็นมนุษย์ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ความอดทน/วุฒิภาวะ และความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน

3) ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น มีแนวคิดเพิ่มเติมให้กรุงเทพมหานครนำสมรรถนะที่กำหนด ไว้ไปใช้ในองค์กรอย่างจริงจัง โดยให้ข้อสังเกตว่าควรให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนในการประเมิน และการรับรู้ผลการประเมินสมรรถนะข้าราชการ และต้องการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครทุกคน

แสดงพฤติกรรมสมรรถนะให้เห็นชัดเจน โดยเฉพาะผู้ประเมินควรประเมินผลอย่างเป็นธรรมตามข้อเท็จจริง

อ.ก.ก.วิสามัญฯ ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า การกำหนดจำนวนสมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญสามารถกำหนดได้ตามความจำเป็น หากกำหนดไว้จำนวนมากจะทำให้เกิดความยุ่งยากในการประเมิน จึงควรกำหนดสมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้สอดคล้องกับหน้าที่และทิศทางการบริหารงานของกรุงเทพมหานครเพื่อนำไปใช้ประเมินได้อย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน โปร่งใส และควรทบทวนการกำหนดสมรรถนะหลักเพื่อพิจารณาปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมตามระยะเวลาที่เหมาะสม

### 3.2 การจัดทำเส้นทางพัฒนาและฝึกอบรม (Training Road Map : TRM)

มติ อ.ก.ก.วิสามัญฯ ครั้งที่ 6/2553 เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2553

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้จัดทำเส้นทางฝึกอบรมบุคลากร (Training Road Map : TRM) และแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อให้สอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555 และใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากรแต่ละสายอาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่องค์กรและผู้รับบริการคาดหวัง โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี 2553 และวางแผนการดำเนินการไว้จนถึงปี 2555 ดังนี้

TRM		IDP	
ปี	สายงาน	ปี	สายงาน
2553	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ฝึกอบรม</li> <li>2. วิเคราะห์งานบุคคล</li> <li>3. วิชาการสอบ</li> <li>4. การเจ้าหน้าที่</li> <li>5. เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>6. ปฏิบัติการปกครอง</li> <li>7. วิชาการเงินและบัญชี</li> <li>8. นักพัฒนาชุมชน</li> <li>9. วิชาการสุขภาพ</li> </ol>	2553	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ฝึกอบรม</li> </ol>

TRM		IDP	
ปี	สายงาน	ปี	สายงาน
2554	10. เลขานุการและบริหารงานทั่วไป 11. นิติการ 12. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ 13. นักประชาสัมพันธ์ 14. วิศวกรรมโยธา 15. วิเคราะห์นโยบายและแผน 16. ปฏิบัติการปกครอง (เทศกิจ) 17. รักษาความสะอาด	2554	2. วิเคราะห์งานบุคคล 3. วิชาการสอบ 4. การเจ้าหน้าที่ 5. เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 6. ปฏิบัติการปกครอง 7. วิชาการเงินและบัญชี 8. นักพัฒนาชุมชน 9. วิชาการสุขาภิบาล
2555	18. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ 19. วิศวกรรมเครื่องกล 20. สังคมสงเคราะห์ 21. วิชาการศึกษา 22. วิเคราะห์ผังเมือง 23. การผังเมือง 24. เจ้าหน้าที่บริหารงานศูนย์เยาวชน		10. เลขานุการและบริหารงานทั่วไป 11. นิติการ 12. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ 13. นักประชาสัมพันธ์ 14. วิศวกรรมโยธา 15. วิเคราะห์นโยบายและแผน 16. ปฏิบัติการปกครอง (เทศกิจ) 17. รักษาความสะอาด

โดย อ.ก.ก. ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่สำคัญดังนี้

1) การจัดทำแผนเส้นทางการฝึกอบรมและการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง จะต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกันโดยการคัดเลือกสายงานที่จะดำเนินการควรเน้นที่มีภารกิจกระทบกับงานบริการประชาชน

2) หัวหน้าหน่วยงานมีบทบาทสำคัญในการพิจารณากำหนดเส้นทางการฝึกอบรมและกำหนดแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ส่วนฝ่ายการเจ้าหน้าที่และฝ่ายฝึกอบรมต้องมีบทบาทในการชี้แนะกระบวนการจัดทำเส้นทางฝึกอบรม และข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยมีการสื่อสาร ชี้แจง ประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงเพื่อให้เข้าใจถึงเป้าหมายและประโยชน์ที่ทุกคนจะได้รับ



### 3.3 การรับโอนและการบรรจุกลับ

#### ► การรับโอน

ก.ก. และ อ.ก.ก.วิสามันท์ ได้อนุมัติรับโอนข้าราชการระดับ 8 ขึ้นไป รวม 14 ราย โดยแบ่งเป็นการอนุมัติรับโอนกรณีปกติ จำนวน 10 ราย และขอยกเว้นกรณีอายุเกินหลักเกณฑ์กำหนด จำนวน 4 ราย โดยให้ข้อสังเกต ดังนี้

1) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับและเงินเดือนที่ไม่สูงกว่าเดิมและเงินเดือนที่จะให้ได้รับจะต้องไม่สูงกว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งมีคุณวุฒิ ความสามารถและความชำนาญงานในระดับเดียวกันหรือทัดเทียมกัน

2) โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร ขาดแคลนนายแพทย์ด้านเวชกรรม สาขา ศัลยแพทย์ โรงพยาบาลบางแห่งไม่มีศัลยแพทย์ สำนักการแพทย์ได้สรรหาด้วยวิธีการคัดเลือกแล้ว ก็ไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างไว้ ดังนั้น เพื่อประโยชน์ของกรุงเทพมหานครจึงมีความจำเป็นที่ต้องสรรหาและคัดสรรศัลยแพทย์ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งมาปฏิบัติหน้าที่ให้การรักษาผู้ป่วย

3) การขอยกเว้นคุณสมบัติเรื่องอายุเกินของผู้ขอโอนและบรรจุกลับเข้ารับราชการจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่กรุงเทพมหานครจะได้รับ เช่น หน่วยงานมีตำแหน่งว่างมาก หากผู้มาดำรงตำแหน่งได้ยากเมื่อสรรหาด้วยวิธีการคัดเลือกแล้วยังมีตำแหน่งว่างเหลืออยู่ทำให้ขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่ไม่มีข้าราชการกรุงเทพมหานครยื่นคำร้องไว้ก่อน ต้องมีการชี้แจงเหตุผลความจำเป็นของหน่วยงานให้ อ.ก.ก.ทราบ เป็นต้น

4) ควรมีการจัดระบบการดำเนินการเรื่องขอย้าย รับโอนและบรรจุกลับในภาพรวม โดยเชื่อมโยงระบบและเงื่อนไขของระยะเวลาให้สอดคล้องกันกับตำแหน่งที่จะย้าย รับโอนและบรรจุกลับ ซึ่งต้องมีความสอดคล้องกันทั้งสำนักแพทย์และสำนักอนามัย โดยกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครและสำนักงาน ก.ก. เป็นผู้ดำเนินการ

5) ควรมีการสัมภาษณ์ผู้ขอโอนและบรรจุกลับเพื่อความเหมาะสม เมื่อได้บุคคลที่เหมาะสมแล้วจัดสรรไว้ที่ส่วนกลางเพื่อบรรจุลงตำแหน่งตามความเหมาะสม

6) การรับโอนข้าราชการอื่นมารับราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร กรณีผู้ขอโอนอายุเกิน 40 ปีในวันยื่นคำร้องขอโอน การอนุมัติยกเว้นคุณสมบัติดังกล่าวจะต้องมีแนวทางปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันว่าเหตุใดจึงได้รับการยกเว้น เช่น เป็นผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานวิชาชีพขาดแคลนและหรือมีความเชี่ยวชาญในวิทยาการสาขาใดสาขาหนึ่งหรืองานใดงานหนึ่งเป็นพิเศษ สมควรได้รับการยกเว้นกรณีอายุเกิน

➤ **การบรรจุกลับ**

**มติ อ.ก.ก.วิสามัญ ครั้งที่ 6/2553 เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2553**

อ.ก.ก.วิสามัญ ได้อนุมัติบรรจุกลับบุคคลเข้ารับราชการกรณีขออนุมัติยกเว้นคุณสมบัติเรื่องอายุของผู้ขอบรรจุกลับ จำนวน 1 ราย โดยให้ข้อสังเกต ดังนี้

1) การพิจารณาบรรจุกลับควรพิจารณาเป็น 2 แนวทาง คือ ตำแหน่งว่างนั้นมีอยู่จำกัด ต้องพิจารณาเพื่อรองรับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัย เกื้อการุณย์ หรือหากมีกรณีตำแหน่งว่างจากการปรับโครงสร้างเมื่อรับนักศึกษาของกรุงเทพมหานครหมดแล้ว หากปล่อยไว้อาจจะมีความกระทบต่อการปฏิบัติงาน ให้พิจารณารับบรรจุกลับหรือรับโอน

2) การกำหนดเกณฑ์การรับโอนและบรรจุกลับของกรุงเทพมหานครกำหนดไว้เมื่อ พ.ศ. 2552 ซึ่งหน่วยงานจะขออนุมัติยกเว้นคุณสมบัติเรื่องอายุเกินเข้ามาตลอดเวลา ดังนั้น กรุงเทพมหานครควรกำหนดคุณสมบัติดังกล่าวให้มีความเหมาะสมในแต่ละสายงาน

➤ **การกำหนดแนวทางและวิธีการรับโอนข้าราชการและบรรจุบุคคลกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สายงานวิชาชีพขาดแคลน**  
**มติ อ.ก.ก.วิสามัญ ครั้งที่ 3/2554 เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2554**

เพื่อเป็นการปรับปรุงระบบการรับโอนข้าราชการและบรรจุบุคคลกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดแนวทางและวิธีการรับโอนฯ เพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์เดิม โดยยังคงกำหนดให้ผู้ขอโอนและบรรจุกลับมีอายุไม่เกิน 40 ปี ในวันยื่นคำร้องขอโอนเช่นเดิม และมีการปรับปรุงระบบการย้ายภายในของสายงานวิชาชีพขาดแคลน ตำแหน่งพยาบาล สำนักการแพทย์ สำนักอนามัยและกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ก่อนที่จะนำตำแหน่งมาพิจารณารับโอนข้าราชการและบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยสำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงระบบขั้นตอนการย้ายและเงื่อนไขของระยะเวลาการดำเนินการให้มีความเหมาะสม (รายละเอียดหลักเกณฑ์ดังแสดงในภาคผนวก)



► การปรับปรุงหลักเกณฑ์การรับโอนและบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ  
กรุงเทพมหานครสามัญ  
มติ ก.ก. ครั้งที่ 3/2554 เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2554

เอกสารการรับโอนและบรรจุกลับเข้ารับราชการ  
เป็นข้าราชการ  
กรุงเทพมหานครสามัญ

1. แบบคำร้องขอโอนพร้อมเหตุผลขอโอน  
และรายละเอียดของคู่สมรส
2. หนังสือขอโอนของข้าราชการจาก  
หน่วยงานต้นสังกัด
3. สำเนาประวัติการรับราชการ
4. เอกสารการรับเงินเดือน 5 ปี ย้อนหลัง
5. เอกสารแสดงวันลา 5 ปี ย้อนหลัง
6. สำเนาวุฒิการศึกษา
7. สำเนาใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ  
(ถ้ามี)
8. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน
9. สำเนาทะเบียนบ้าน
10. สำเนาใบสำคัญการสมรส-หย่า (ถ้ามี)
11. ใบรับรองแพทย์
12. ใบรับรองผลการทดสอบทางจิตวิทยา
13. ประวัติส่วนตัวและประสบการณ์  
ในการปฏิบัติงาน
14. รายงานการประชุม อ.ก.ก.สำนัก
15. ผลการสัมภาษณ์ความเหมาะสม  
ในการรับโอน
16. แบบรับรองการไม่อยู่ในช่วงลาศึกษาต่อ  
(ถ้ามี)
17. แบบคำร้องขอสละสิทธิ์การเบิกเงิน  
ค่าเช่าบ้านและค่าพาหนะ ขนย้าย  
ครอบครัว (ถ้ามี)

มีการเพิ่มเติมหลักเกณฑ์การรับโอนฯ  
ในส่วนของ การนำเสนอเอกสารประกอบ  
การรับโอนและบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็น  
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยให้  
หน่วยงานที่รับโอนฯ รวบรวมเอกสารและ  
ตรวจสอบเอกสารตามที่กำหนด จำนวน  
17 รายการ ให้มีความถูกต้องทุกรายการ  
ก่อนนำเสนอกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด-  
กรุงเทพมหานครและสำนักงาน ก.ก.

ส่วนการนำเสนอเหตุผลความ  
เหมาะสมและความจำเป็นในการรับโอน  
ข้าราชการฯ ให้ใช้แนวทางตามมาตรา 10 แห่ง  
พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร  
พ.ศ. 2528 โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทาง  
ราชการจะได้รับเป็นอันดับแรกและเหตุผล  
คุณภาพชีวิตของผู้ขอโอนหรือบรรจุกลับเป็น  
ลำดับถัดไป โดยให้แนบเอกสาร จำนวน 17  
รายการดังกล่าวเพื่อประกอบการพิจารณา  
ของ อ.ก.ก. ด้วย

## 4. การประเมินและระบบการประเมิน

ก.ก. และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินและระบบการประเมินได้พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินและระบบการประเมินของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

### 4.1 การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

พิจารณาการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ขึ้นไป จำนวน 175 คน



- **อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน 167 คน เป็นระดับ 8 จำนวน 156 คน** โดยตำแหน่งที่มีผู้ผ่านการประเมินมากที่สุด 3 อันดับ คือ พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) จำนวน 30 คน รองลงมา ได้แก่ เจ้าพนักงานปกครอง จำนวน 15 คน และนายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรม) จำนวน 10 ราย ส่วนระดับ 9 จำนวน 11 คน สำหรับตำแหน่งที่มีผู้ผ่านการประเมินมากที่สุด คือ นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขาโสต ศอ นาสิก) จำนวน 3 คน

- **ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน 8 ราย เป็นระดับ 8 จำนวน 6 คน** โดยตำแหน่งที่มีผู้ไม่ผ่านการประเมินมากที่สุด คือ วิศวกรโยธา (ด้านควบคุมการก่อสร้างหรือโครงการ) ส่วนระดับ 9 จำนวน 1 ราย คือ นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขาสูติ-นรีเวชกรรม) และระดับ 10 จำนวน 1 ราย คือ ทันตแพทย์ (ด้านทันตกรรม)

### 4.2 การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2555

มติ อ.ก.ก.วิสามัญ ครั้งที่ 3/2554 เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2554

เห็นชอบการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ซึ่งในปีนี้ยังคงยึดการประเมินผลใน 4 มิติเช่นเดิม รวมทั้งสิ้น 14 ตัวชี้วัดหลัก แต่ได้มีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดการกำหนดน้ำหนักคะแนนตามประเภทหน่วยงาน เพื่อให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของกรุงเทพมหานครยิ่งขึ้น ทั้งนี้ได้แบ่งหน่วยงานเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) หน่วยงานหลัก (Line) 2) หน่วยงานสนับสนุน (Staff) และ 3) หน่วยงานที่



ปฏิบัติงานผสมผสานทั้งสองลักษณะ (Line & Staff) นอกจากนี้ ได้ยกเลิกตัวชี้วัดบางตัวโดยเพิ่มตัวชี้วัดใหม่แทนตามลักษณะงานที่เป็นจริง เช่น

1) ยกเลิกตัวชี้วัดที่ 2.1 ร้อยละความสำเร็จของการลดรอบระยะเวลาการปฏิบัติราชการ และกำหนดตัวชี้วัดใหม่แทน คือ ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เนื่องจากการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงานทั้งระดับหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงาน

2) ปรับปรุงชื่อตัวชี้วัดที่ 2.4 ความสำเร็จของการจัดท่างบการเงิน 2.4.1 ร้อยละของการบันทึกรายการบัญชีและจัดท่างบการเงินถูกต้อง เป็นตัวชี้วัดที่ 2.3 ร้อยละของความสำเร็จในการจัดท่างบการเงิน 2.3.1 ร้อยละของความสำเร็จของการจัดท่างบการเงินถูกต้อง

ตัวชี้วัดที่ 2.4.2 ร้อยละความสำเร็จของการควบคุมและบันทึกบัญชีทรัพย์สินในใบรายการบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี 253 ถูกต้อง เป็นตัวชี้วัดที่ 2.3.2 ร้อยละของความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี 2554 ถูกต้อง

3) ปรับคะแนนในแต่ละขั้นตอนของตัวชี้วัดที่ 2.4 ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการบริหารจัดการความเสี่ยงตามแผนบริหารความเสี่ยงที่ได้จัดทำไว้อย่างเป็นรูปธรรม

4) ลดขั้นตอนการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการเหลือเพียง 4 ขั้นตอน และเปลี่ยนแปลงคะแนนในแต่ละขั้นตอน

5) ปรับปรุงตัวชี้วัดที่ 4.2 จากเดิมที่วัดระดับความสำเร็จของการดำเนินการสร้างชุมชนนักปฏิบัติภายในหน่วยงาน เป็นร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการจัดการความรู้ในหน่วยงาน เพื่อสามารถวัดประสิทธิผลของการดำเนินการชุมชนนักปฏิบัติว่าช่วยให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานดีขึ้นหรือไม่

6) เปลี่ยนจากการประเมินผล จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบกรณีมีมูลกระทำความผิด เป็นจำนวนเรื่องร้องเรียนฯ ที่มีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหา เพื่อความเป็นธรรมสำหรับหน่วยงาน

7) ปรับเปลี่ยนเกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จการดำเนินการสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรในหน่วยงาน จาก 3 ส่วน เป็น 2 ส่วน โดยตัดส่วนที่ 3 (การรายงานการจัดกิจกรรมฯ) และปรับคะแนนส่วนที่ 1 (จำนวนการจัดกิจกรรมของหน่วยงาน) และส่วนที่ 2 (จำนวนครั้งที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม) เป็นส่วนละ 2 คะแนน เพื่อความคล่องตัว

## 5. การดำเนินการด้านวินัย กฎหมาย และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

บทบาทการดำเนินการของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและพิทักษ์ระบบคุณธรรม สรุปได้ดังนี้

### 1) การดำเนินการทางวินัย

การดำเนินการทางวินัยข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จำแนกตามจำนวน ผู้ถูกลงโทษทางวินัย ตำแหน่งและระดับโทษ มีผู้ถูกดำเนินการทางวินัยทั้งสิ้น จำนวน 77 ราย เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 66 ราย และข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำนวน 11 ราย

**ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ** มีผู้ถูกลงโทษจำนวน 66 ราย จำแนกตามระดับโทษ ต่าง ๆ ดังนี้

- ไล่ออก จำนวน 5 ราย
- ปลดออก จำนวน 2 ราย
- ตัดเงินเดือน จำนวน 19 ราย
- ภาคทัณฑ์ จำนวน 28 ราย

โดยมีผู้ถูกกล่าวหาว่าตักเตือน จำนวน 11 ราย สำหรับกรณีกระทำผิดวินัยของผู้ที่ถูกลงโทษ. ไล่ออกส่วนใหญ่เป็นการกระทำผิดเกี่ยวกับการละทิ้งหน้าที่ราชการเกินกว่า 15 วันทำการ

**ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร** มีผู้ถูกลงโทษจำนวน 11 ราย จำแนกตามระดับโทษต่าง ๆ ดังนี้

- ไล่ออก จำนวน 3 ราย
- ปลดออก จำนวน 1 ราย
- ลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น จำนวน 1 ราย
- ตัดเงินเดือน จำนวน 2 ราย
- ภาคทัณฑ์ จำนวน 1 ราย

มีผู้ถูกกล่าวหาว่าตักเตือน จำนวน 3 ราย สำหรับกรณีกระทำผิดวินัยของผู้ที่ถูกลงโทษไล่ออก ส่วนใหญ่เป็นการกระทำผิดทางเพศ

## 2) การอุทธรณ์

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่อุทธรณ์ต่อ ก.ก. มีทั้งหมด 3 เรื่อง เป็นเรื่องของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 1 เรื่อง และเป็นเรื่องของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 เรื่อง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	อุทธรณ์	ลักษณะความผิด	ผลการอุทธรณ์
<b>ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ</b>				
1	เจ้าพนักงานปกครอง 5	คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์	ไม่ใช้ความละเอียดรอบคอบในการพิจารณาภาพถ่ายใบหน้า จนเป็นเหตุให้มีการจัดทำบัตรประจำตัวประชาชนให้กับผู้สวมตัว	ยกอุทธรณ์
<b>ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร</b>				
1	ผู้อำนวยการโรงเรียน	คำสั่งลงโทษตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน	ไม่นำเงินเข้าบัญชีบำรุงการศึกษาและประพฤติตนไม่เหมาะสมโดยการร่วมเล่นการพนันกับผู้ได้บังคับบัญชา	ยกอุทธรณ์
2	ครู คศ. 2	คำสั่งลงโทษตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 3 เดือน	มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม เช่น สอนวกวนไม่มีเนื้อหาสาระ ในวิชาที่เรียน ไม่คอยให้งานหรือการบ้าน ไม่ตรวจงานที่นักเรียนส่ง พุดจาลามก เป็นต้น	ยกอุทธรณ์

### 3) การร้องทุกข์

การร้องทุกข์ของข้าราชการกรุงเทพมหานครต่อ ก.ก. มีทั้งหมด 8 เรื่อง เป็นเรื่องของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 6 เรื่อง และเป็นเรื่องของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 เรื่อง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ร้องทุกข์กรณี	ผลการร้องทุกข์
<b>ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ</b>			
1	เจ้าพนักงานปกครอง	ขอให้เพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน	ยกคำร้องทุกข์
		คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน	ส่งเรื่องให้ อ.ก.ก. สำนักปลัด กรุงเทพมหานคร
		คำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งหัวหน้าฝ่าย	ไม่รับร้องทุกข์
2	เจ้าหน้าที่บริหารงาน-ปกครอง 8 (ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต)	การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขต	ยกคำร้องทุกข์
3	นิติกร 8 ว	คำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี	ไม่รับเรื่องร้องทุกข์
4	นักวิชาการเงินและบัญชี 6	คำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งหัวหน้าฝ่าย	ยกคำร้องทุกข์
<b>ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร</b>			
1	ครูวิทยฐานะชำนาญการ	ขอเยียวยาให้บุตรและภรรยาเนื่องจากตนเองถูกไล่ออกจากราชการ	ไม่รับพิจารณา
2	ครู คศ. 1	คำสั่งพักราชการและคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน	ยกคำร้องทุกข์

## 6. การดำเนินการเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร

ก.ก. และ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาได้พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะการดำเนินงานเกี่ยวกับข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ดังนี้

### 6.1 การพิจารณากรอบอัตรากำลังข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

อนุมัติใช้อัตราข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ  
พ.ศ. 2553

มติ ก.ก. ครั้งที่ 6/2553 เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2553

ก.ก. อนุมัติให้ใช้อัตราข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 จำนวน 279 ตำแหน่ง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งในสายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน 40 ตำแหน่ง (ตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 35 ตำแหน่ง และตำแหน่งรองผู้อำนวยการ จำนวน 5 ตำแหน่ง) และสายงานการสอน จำนวน 239 ตำแหน่ง จากผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาได้ทุกสาขาวิชาเอกที่จำเป็นในแต่ละสถานศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดการศึกษาตามแผนรองรับการขยายการจัดการศึกษารูปแบบสหกิจ รวมถึงโรงเรียนมีผู้บริหารและครูผู้สอนที่สามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ



### 6.2 การพิจารณากำหนดกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ หลักสูตร และแนวทางปฏิบัติต่างๆ

- การดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการพัฒนาเพื่อให้โอกาสข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ (กรณีผู้ขอมีผลการประเมินด้านที่ 3 ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินปกติที่ ก.ก. กำหนด) มติ ก.ก. ครั้งที่ 1/2554 เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2554

เนื่องจากการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำนวน 13 กลุ่มสาระ/สาขาวิชา มีผู้ไม่ผ่านการประเมินตั้งแต่เดือนเมษายน ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2553 เป็นจำนวน 1,633 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.71 ดังนั้นเพื่อเป็นการให้โอกาสข้าราชการครูกรุงเทพมหานครในการประเมินเพื่อเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

เช่นเดียวกับที่ได้ดำเนินการไปแล้วในปี 2553 ประกอบกับผลการประเมินการพัฒนาตามหลักเกณฑ์ และวิธีการให้โอกาสฯ อยู่ในระดับดี สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการพัฒนาและมีประโยชน์ ต่อผู้ขอประเมิน จึงอนุมัติให้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการพัฒนาเพื่อให้โอกาสข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ (กรณีผู้ขอมีผลการประเมิน ด้านที่ 3 ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินปกติที่ ก.ก. กำหนด) มาดำเนินการให้กับข้าราชการครู กรุงเทพมหานครที่มีผลการประเมินด้านที่ 3 ไม่ผ่านเกณฑ์ที่ ก.ก.กำหนด ตั้งแต่เดือนเมษายน 2553 ถึงเดือนมีนาคม 2554 และกำหนดระยะเวลาในการยื่นคำขอเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ และจัดการพัฒนาตามหลักเกณฑ์นี้ ให้สำนักการศึกษาดำเนินการให้แล้วเสร็จก่อน เปิดภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2554 โดยค่าใช้จ่ายในการดำเนินการผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นผู้รับผิดชอบ

ประเด็นสำคัญคือหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสฯ กำหนดให้ผู้มีคุณสมบัติสามารถยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์ฯ นี้ได้ครั้งเดียว ผู้ที่ขอประเมินตามหลักเกณฑ์นี้แล้วไม่มีสิทธิยื่นขอประเมินตามหลักเกณฑ์นี้อีก สำหรับกรณีคนที่ยื่นขอประเมินแต่ไม่ได้เข้ารับการพัฒนาเนื่องจากมีเหตุผลความจำเป็น ให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้ดำเนินการพัฒนาว่าจะให้ยื่นคำขอประเมินตามหลักเกณฑ์นี้อีกครั้งหรือไม่

- การกำหนดวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย มติ ก.ก. ครั้งที่ 1/2554 เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2554

เพื่อให้การดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการจัดการศึกษาของ กรุงเทพมหานคร จึงอนุมัติวิธีการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยกำหนดให้ อ.ก.ก.ข้าราชการครูเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเมื่อมีตำแหน่งว่างและไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ โดยให้ข้อสังเกตว่า ในส่วนของหลักสูตรการสอบแข่งขันให้มีการทดสอบภาวะทางอารมณ์โดยวิธีการสอบข้อเขียน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีภาวะทางอารมณ์เหมาะสมกับตำแหน่งและเป็นการป้องกันปัญหาการกระทำผิดทางวินัยได้ในระดับหนึ่งด้วย



➤ **การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการอื่น ซึ่งเป็นผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้ได้รับคัดเลือก มาให้บรรจุและแต่งตั้งเป็น ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร**

**มติ ก.ก. ครั้งที่ 2/2554 เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2554**

อนุมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการอื่น ซึ่งเป็นผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกมาให้บรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร โดยหลักเกณฑ์ฯ ได้กำหนดแนวทางการโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการอื่น เช่น ผู้ขอโอนต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกเรียกตัวมาบรรจุและแต่งตั้งแล้ว และผู้นั้นสมควรใจที่จะโอนการรับโอนผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกมาให้บรรจุและแต่งตั้งในสถานศึกษาใด สถานศึกษานั้นจะต้องมีจำนวนข้าราชการครูไม่เกินกรอบอัตรากำลังที่ ก.ก. กำหนด เป็นต้น

➤ **การปรับปรุงการมอบอำนาจของ ก.ก. ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบ การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเพื่อให้มีหรือเลื่อน วิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญ**

**มติ ก.ก. ครั้งที่ 4/2554 เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2554**

เพื่อให้ขั้นตอนการเสนอขอความเห็นชอบในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู กรุงเทพมหานครให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สามารถนำเสนอปลัดกรุงเทพมหานคร พิจารณาได้อย่างรวดเร็วขึ้น จึงอนุมัติปรับปรุงการมอบอำนาจให้ อ.ก.ก. ข้าราชการครู และ อ.ก.ก. วิชาสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ดังนี้

1) มอบอำนาจให้ อ.ก.ก. ข้าราชการครูทำการแทน ก.ก. ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบ การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูกรุงเทพมหานครให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 8 (3) แห่งพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2550 เฉพาะตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนประจำในสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครู ตามมาตรา 5 ก (1) (2) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ ตำแหน่งผู้อำนวยการตามมาตรา 5 ข (1) (2) และตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการให้ การศึกษาซึ่งไม่สังกัดสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ตามมาตรา 5 ค (1) และตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะชำนาญการและตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

2) มอบอำนาจให้ อ.ก.ก. วิชาสามัญเกี่ยวกับการศึกษาทำการแทน ก.ก. ในการพิจารณาให้ ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูกรุงเทพมหานครตามมาตรา 8 (2) และ (3) แห่ง พระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2550 ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่เป็น

ผู้สอนประจำในสถานศึกษาของกรุงเทพมหานครตามมาตรา 5 ก (2) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาของกรุงเทพมหานครตามมาตรา 5 ข (1) (2) และตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาซึ่งไม่สังกัดสถานศึกษาของกรุงเทพมหานครตามมาตรา 5 ค (1) ที่ผ่านการประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญ

- ▶ **ปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานครก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ**  
มติ ก.ก. ครั้งที่ 3/2554 เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2554

อนุมัติปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานครก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เพื่อให้เนื้อหาและระยะเวลาของหลักสูตรพัฒนาฯ ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญเหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ในปัจจุบัน โดยมีการเพิ่มเติมเนื้อหาของหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา และปรับเปลี่ยนระยะเวลาของแต่ละหัวข้อ

- ▶ **การนับระยะเวลาขณะลาอุปสมบทรวมเป็นเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการครูกรุงเทพมหานครตำแหน่งครูผู้ช่วยก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู**  
มติ ก.ก. ครั้งที่ 7/2554 เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2554

เนื่องจากหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการครูกรุงเทพมหานครตำแหน่งครูผู้ช่วยก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู มีได้กำหนดเรื่องการนับระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม กรณีครูผู้ช่วยลาอุปสมบทไว้ ได้มีข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย ลาอุปสมบทตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2539 ซึ่งช่วงระยะเวลาดังกล่าวยังอยู่ระหว่างการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ซึ่ง ก.ก. ได้พิจารณาว่าช่วงเวลาดังกล่าวส่วนใหญ่เป็นช่วงปิดภาคเรียนจึงไม่กระทบต่อการเรียนการสอนแต่อย่างใด ประกอบกับผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มทุก 3 เดือนรวม 8 ครั้ง ของข้าราชการครูรายนี้ ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนา โดยมีคะแนนอยู่ระหว่างช่วง 86.79%-95.66% จึงอนุมัติให้นับระยะเวลาขณะลาอุปสมบท จำนวน 46 วันรวมเป็นเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการครูกรุงเทพมหานครตำแหน่งครูผู้ช่วยก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู เป็นการเฉพาะราย และให้สำนักการศึกษาดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบการนับระยะเวลาตามหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อม



และพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วยก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเช่นนี้อีก

### 6.3 การรับโอนและบรรจุกลับ

กรุงเทพมหานครรับโอนสับเปลี่ยนข้าราชการครูกรณีที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์การรับโอนจำนวน 6 ราย

### 6.4 การประเมินตำแหน่ง ตำแหน่งทางวิชาการและวิทยฐานะ

- การพิจารณาผลการประเมินผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ โดยไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมินจำนวน 1 ราย

- การพิจารณาผลการประเมินผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษจำนวนทั้งสิ้น 2,565 ราย โดยอนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน 784 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.56 ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน 1,149 ราย คิดเป็นร้อยละ 44.80 และรับทราบการปรับปรุงจำนวน 632 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.64

- การพิจารณากำหนดแนวทางการดำเนินการกรณีผู้ขอประเมินขอทบทวนผลการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ โดยมีผู้ร้องขอความเป็นธรรมขอให้ทบทวนผลการประเมิน ๓ จำนวน 3 ราย ผลการพิจารณาคือให้รับคำร้อง และมอบให้คณะกรรมการชุดเดิมไปพิจารณา จำนวน 2 ราย และไม่รับคำร้อง จำนวน 1 ราย สำหรับกรณีรับคำร้อง อ.ก.ก. ได้มีมติยืนยันตามมติเดิมของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ไม่เห็นควรให้เลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ ทั้ง 2 ราย

- ผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ จำนวน 41 ราย ซึ่งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงมีความเห็นว่าไม่พบถึงข้อพิรุธหรือข้อสงสัยให้เห็นได้ชัดเจนว่ามีการลอกเลียนผลงานทางวิชาการแต่อย่างใด เห็นควรยุติเรื่องซึ่งปลัดกรุงเทพมหานครเห็นชอบให้ยุติเรื่องตามที่เสนอ

### 6.5 การพิจารณาข้อหารื้อ

- กรณีผู้ขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่

ในระหว่างดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะ จำนวน 6 ราย ว่าหากผลงานด้านที่ 3 ผ่านการประเมินจะแต่งตั้งเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษในตำแหน่งใหม่ได้หรือไม่ อย่างไร อ.ก.ก. มีมติเป็น 3 กรณี ดังนี้

- กรณีที่ 1 อนุมัติให้ใช้ผลงานตำแหน่งรองผู้อำนวยการได้ จำนวน 3 ราย เนื่องจากเป็นสายงานบริหารสถานศึกษาเหมือนกับตำแหน่งผู้อำนวยการ โดยให้ผู้ขอประเมินทั้ง 3 ราย เสนอผลการประเมินด้านที่ 1 และ 2 ในตำแหน่งผู้อำนวยการ ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ และให้แต่งตั้งแต่ละรายได้ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินด้านที่ 1 และ 2 ในตำแหน่งผู้อำนวยการ

- กรณีที่ 2 ไม่สามารถแต่งตั้งตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ ให้เลื่อนวิทยฐานะเป็นรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษได้ จำนวน 2 ราย เนื่องจากไม่อาจนำผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูมาใช้ในตำแหน่งรองผู้อำนวยการได้

- กรณีที่ 3 ให้นำวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ มาแต่งตั้งให้เป็นตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษได้ จำนวน 1 ราย เนื่องจากเปลี่ยนตำแหน่งเป็นศึกษานิเทศก์ หลังจากส่งผลด้านที่ 3 ตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

■ **กรณีการกำหนดอัตรากำลังตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจะสามารถออกเป็นกฎ ก.ก. ให้เหมาะสมกับกรุงเทพมหานครได้หรือไม่** โดย อ.ก.ก. มีมติมอบสำนักงานการศึกษา ศึกษารวบรวมข้อมูลและสภาพการณ์ปัจจุบันของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร และพิจารณาเสนอแนวทางหรือหลักเกณฑ์ในแต่ละเรื่องให้เหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานคร

■ **กรณีการแต่งตั้งครูผู้ช่วยผู้ผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้ดำรงตำแหน่งครู**

มติ ก.ก. ครั้งที่ 2/2554 เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2554

กรณีผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยก่อนวันที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ใช้บังคับ จำนวน 50 ราย ตามคำสั่งกรุงเทพมหานครที่ 3699/2550 ลงวันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2550 คำสั่งกรุงเทพมหานครที่ 4483/2550 ลงวันที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2550 คำสั่งกรุงเทพมหานครที่ 486/2551 ลงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 และคำสั่งกรุงเทพมหานครที่ 743/2551 ลงวันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 เมื่อได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบสองปีและผ่านการประเมินแล้ว ให้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู โดยมีผลย้อนหลังไปถึงวันที่เริ่มเข้ารับราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย

กรณีผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยภายหลังจากวันที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ใช้บังคับ ให้ถือปฏิบัติตามแนวหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.6/ว 7 ลงวันที่ 20 สิงหาคม 2553 ซึ่งกำหนดให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยภายหลังจากวันที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ใช้บังคับ เมื่อได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบ 2 ปี และผ่านการประเมินแล้ว ต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูและได้รับเงินเดือนต้นดับ คศ.1 เมื่อวันถัดจากวันครบกำหนดการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

โดยมีข้อสังเกตว่า การบรรจุและแต่งตั้งครูผู้ช่วยให้ดำรงตำแหน่งครู นอกจากการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบสองปีแล้ว ข้อเท็จจริงควรคำนึงถึงความเข้มของกระบวนการพัฒนาด้วยเพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการประเมินข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

#### **6.6 การนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วิธีการ และหรือเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มาใช้บังคับกับข้าราชการครูกรุงเทพมหานครโดยอนุโลมและแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ ดังนี้**

- กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ พ.ศ. 2553
- พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554
- หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 4 ลงวันที่ 8 เมษายน 2554 เรื่อง การปรับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าสู่บัญชีท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 และการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

## 7. การดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วย

### ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

#### 7.1 การพิจารณากำหนดกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติต่างๆ

- การดำเนินการกรณีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 มิได้บัญญัติไว้หรือไม่อาจดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัตินี้  
มติ ก.ก. ครั้งที่ 4/2554 เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2554

เนื่องจากมาตรา 77 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ได้บัญญัติเพียงให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่เดิมมีสิทธิได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ตลอดจนมีสิทธิอื่นตามที่เคยมีสิทธิอยู่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติมเท่านั้น จึงยังไม่ครอบคลุมถึงการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในลักษณะ 2 และลักษณะ 3 เช่น คุณสมบัติการเป็นข้าราชการ หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และมาตรา 85 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 บัญญัติว่า “การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือเคยดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และมีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมีกรณีที่ไม่อาจดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ การดำเนินการต่อไปในเรื่องนั้นจะสมควรดำเนินการประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด ก.ก. จึงเห็นชอบให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติมและพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาใช้บังคับเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 จนกว่า ก.ก. จะได้จัดทำประกาศเรื่องการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและจัดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญของทุกหน่วยงานเข้าประเภทตำแหน่งสายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง

- มอบหมายให้ อ.ก.ก. สามีญุประจํากรุงเทพมหานครดำเนินการประกาศการ จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและจัดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามีญุของทุกหน่วยงานเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2554 เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2554

เนื่องจากบทบัญญัติในหมวด 3 ข้าราชการกรุงเทพมหานครยังไม่มีผลบังคับใช้โดยตาม บทเฉพาะกาล มาตรา 77 บทบัญญัติในหมวด 3 จะมีผลบังคับใช้เมื่อ ก.ก. จัดทำมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง มาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งวิชาการแล้วเสร็จ ก.ก. จึงมอบหมายให้ อ.ก.ก. สามีญุประจํากรุงเทพมหานครดำเนินการประกาศการจัดทำมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง มาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งวิชาการ และจัดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามีญุ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร และข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา เข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง ตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ และตำแหน่งวิชาการตามที่กรุงเทพมหานคร เสนอ ทั้งนี้ เพื่อให้การประกาศการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และจัดตำแหน่งข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามีญุของทุกหน่วยงานเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็วและเป็นประโยชน์แก่การบริหารราชการ ของกรุงเทพมหานคร ตลอดจนเป็นการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามีญุทุกหน่วยงานได้รับ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ โดยรวดเร็ว

- การกำหนดให้มีคณะอนุกรรมการสามีญุประจําหน่วยงานกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา 16 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 มติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2554 เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2554

กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักต่าง ๆ มีคณะอนุกรรมการสามีญุประจําหน่วยงานกรุงเทพมหานคร ส่วนสำนักงาน- เลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขต ไม่มีฐานะเป็นสำนัก จึงให้คณะอนุกรรมการสามีญุประจําสำนักปลัดกรุงเทพมหานครทำหน้าที่ อนุกรรมการสามีญุประจําหน่วยงานของหน่วยงานดังกล่าวด้วย

- การคัดเลือกกรรมการ ก.ก. ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเป็นกรรมการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร  
มติ ก.ก. ครั้งที่ 4/2554 เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2554

ที่ประชุมได้คัดเลือก นายสำราญ ถาวรยุศม์ กรรมการ ก.ก. ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นกรรมการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554

- การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติหน้าที่ของ อ.ก.ก.วิสามัญ  
อ.ก.ก.ข้าราชการครู และ อ.ก.ก.สามัญ  
มติ ก.ก. ครั้งที่ 4/2554 เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2554

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของ อ.ก.ก.วิสามัญ อ.ก.ก.ข้าราชการครู และ อ.ก.ก.สามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 สามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ในขณะที่ยังไม่มีผลการดำเนินการให้มี อ.ก.ก.วิสามัญ และ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 จึงกำหนดการปฏิบัติหน้าที่ของ อ.ก.ก.วิสามัญ อ.ก.ก.ข้าราชการครู และ อ.ก.ก.สามัญ ดังนี้

- 1) อ.ก.ก.วิสามัญ ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ ก.ก. ได้เคยมอบหมายให้ทำการแทนไว้เดิม
- 2) อ.ก.ก.ข้าราชการครู ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ ก.ก. ได้เคยมอบหมายให้ทำการแทนไว้เดิม
- 3) อ.ก.ก.สามัญ ปฏิบัติหน้าที่คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานคร คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา

ทั้งนี้ จนกว่าจะได้มีการดำเนินการให้มี อ.ก.ก.วิสามัญ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554



- **ออกกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนบุคลากร กรุงเทพมหานคร ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานคร และผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นกรรมการในคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554**  
**มติ ก.ก. ครั้งที่ 4/2554 เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2554**

เห็นชอบออกกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนบุคลากร กรุงเทพมหานคร ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานคร และผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นกรรมการในคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 เพื่อให้กรุงเทพมหานคร สามารถดำเนินการให้มี ก.ก. เสร็จทันภายในกำหนดหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ใช้บังคับ

## 7.2 การดำเนินการเกี่ยวกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

- **การพิจารณาการเทียบประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง และการเทียบ การดำรงตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ**  
**มติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2554 เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2554**

เนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 มีได้กำหนดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญไว้ และมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ได้บัญญัติไว้ในกรณีการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครที่ได้บัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัตินี้ หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ พลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม **จึงอนุมัติกำหนดการเทียบประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง และการเทียบการดำรงตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเท่ากับประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551** ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญดำรงตำแหน่ง และเป็นไปตาม บทเฉพาะกาลของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครฯ ที่บัญญัติให้กรุงเทพมหานคร จัดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครของทุกหน่วยงานเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับ ตำแหน่งให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

➤ **การกำหนดการจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ**  
**มติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2554 เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2554**

อนุมติกำหนดการจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อให้การจัดตำแหน่งและการจัดข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญของทุกหน่วยงานเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีบรรทัดฐานสำหรับใช้เทียบเคียงการกำหนดตำแหน่งตามที่กฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการกรุงเทพมหานครกำหนด และการกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานของกรุงเทพมหานครตามที่ ก.ก. กำหนด ตลอดจนสอดคล้องกับแนวทางการจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. 2551 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 80 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554

➤ **การพิจารณามาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ**  
**มติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2554 เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2554**

กรุงเทพมหานครได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยการศึกษามาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ใช้อยู่เดิม ตลอดจนการวิเคราะห์ภารกิจของกรุงเทพมหานครให้ครอบคลุมกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ข้อมูลการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูลของหน่วยงาน/ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับกรุงเทพมหานคร และได้ดำเนินการ ดังนี้

- 1) การกำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติ เน้นภารกิจหลักของงานที่สะท้อนถึงบทบาทภารกิจที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และคำนึงถึงลักษณะงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติในอนาคต
- 2) หน้าที่ความรับผิดชอบจะกำหนดให้กว้างขึ้น เน้นบทบาทและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 3) ปรับปรุงสายงานให้มีความเหมาะสม (การปรับปรุง/ยกเลิก/ยุบรวม/เพิ่มสายงาน โดยพิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
- 4) กำหนดความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในทุกสายงาน เพื่อสนับสนุนแนวคิดการเป็น Knowledge Worker และระบุมรรณนะในแต่ละตำแหน่งที่ต้องการ
- 5) กำหนดสายงานบางสายงานเป็นของกรุงเทพมหานคร เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างจากภาครัฐ



6) องค์ประกอบของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นไปตามข้อกำหนด (มาตรา 48 ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ประกอบด้วยชื่อตำแหน่งในสายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง) และกำหนดรูปแบบเช่นเดียวกับ ก.พ. โดยมีเนื้อหาสอดคล้องกับลักษณะงานของกรุงเทพมหานคร ตัวอย่างเช่น องค์ประกอบของคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเรื่องคุณวุฒิกำหนด ดังนี้

6.1) ตำแหน่งประเภททั่วไป เรื่องคุณวุฒิการศึกษาเริ่มจากประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในสาขาวิชาหรือทางที่สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งนั้น ๆ หรือประกาศนียบัตรหรือคุณวุฒิอย่างอื่น ที่ ก.ก. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

6.2) ตำแหน่งประเภทวิชาการ เรื่องคุณวุฒิการศึกษาเริ่มจากระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ในสาขาวิชาหรือทางที่สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งนั้น ๆ หรือปริญญาหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.ก. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

7) การกำหนดคุณวุฒิการศึกษาตามหนังสือคู่มือปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพของสถาบันการศึกษาภาครัฐที่ ก.พ. รับรอง (หนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 1004.3/ว 41 ลงวันที่ 30 กันยายน 2551)

8) การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานตามมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นหลักในการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่ง โดยระดับตำแหน่งให้จัดทำถึงระดับที่มีกำหนดไว้ตามโครงสร้างและหากในอนาคตมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงขึ้นก็สามารถกำหนดระดับตำแหน่งเพิ่มขึ้นได้ในภายหลัง

เมื่อได้ศึกษาและดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวแล้ว กรุงเทพมหานครได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 110 สายงาน ดังนี้

- ตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน 41 สายงาน
  - ตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน 64 สายงาน
  - ตำแหน่งประเภทอำนวยการ จำนวน 3 สายงาน
  - ตำแหน่งประเภทบริหาร จำนวน 2 สายงาน
- (บัญชีแสดงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในภาคผนวก)

- **การกำหนดการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง**  
มติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2554 เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2554



เนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ไม่ได้บัญญัติเรื่องการรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญไว้ ประกอบกับอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 77 และ มาตรา 80 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 จึงนำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้บังคับโดยอนุโลมเพื่อ

ให้การรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีหลักเกณฑ์และวิธีการสอดคล้องกับการกำหนดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามมาตรา 45 และมาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และเพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งและได้รับเงินประจำตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง และบัญชีอัตราเงินเดือนประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญในแต่ละประเภทท้ายพระราชบัญญัติดังกล่าว กรุงเทพมหานครจึงกำหนดให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง (รายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก)

- **การอนุมัติหลักการและแนวทางการจัดตำแหน่งและการจัดข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง**  
มติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2554 เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2554

การกำหนดหลักการและแนวทางการจัดตำแหน่งและการจัดข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดตำแหน่งและการจัดข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญของทุกหน่วยงานเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นไปตามบทเฉพาะกาลของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ที่บัญญัติให้กรุงเทพมหานครจัดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครของทุกหน่วยงานเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปี นับตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ (รายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก)

### 7.3 การดำเนินการเกี่ยวกับข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

มติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2554 เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2554

■ การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ

กรุงเทพมหานครได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ดังนี้

ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	สายงาน	วิทยฐานะ
1. ครูผู้ช่วย	ผู้สอนใน หน่วยงานการศึกษา	การสอน	
2. ครู	ผู้สอนใน หน่วยงานการศึกษา	การสอน	- ครูชำนาญการ - ครูชำนาญการพิเศษ - ครูเชี่ยวชาญ - ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
3. รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา	การบริหาร สถานศึกษา	- รองผู้อำนวยการชำนาญการ - รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ - รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
4. ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา	การบริหาร สถานศึกษา	- ผู้อำนวยการชำนาญการ - ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ - ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ - ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ
5. ศึกษานิเทศก์	ผู้บริหารสถานศึกษา	การนิเทศการ สอน	- ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ - ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ - ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ - ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

การให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร

1) การให้ได้รับเงินเดือน

ตำแหน่ง	ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ
1. ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย
2. ครู	คศ.1

2) การให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ

ตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ	ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ	ให้ได้รับเงินวิทยฐานะ (บาท/เดือน)
1. ทุกตำแหน่งที่มีวิทยฐานะชำนาญการ	คศ.2	3,500
2. ทุกตำแหน่งที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	คศ.3	5,600
3. ทุกตำแหน่งที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ	คศ.4	9,900
4. ทุกตำแหน่งที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ	คศ.5	13,000 15,600

**หมายเหตุ** โดยให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของอันดับ ในกรณีที่ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ศ.ศ. และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษผู้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงของเงินเดือนอันดับ คศ.4 แล้ว ให้ได้รับเงินวิทยฐานะในอัตรา 15,600 บาท/เดือน

7.4 การจัดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครได้จัดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 โดยให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 สั่งให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครตามพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2550 ดำรงตำแหน่งหรือดำรงตำแหน่งที่มีวิทยฐานะตามที่ ก.ก. กำหนด โดยใช้ตำแหน่งเลขที่เดิม ตามสถานภาพเดิมที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 มีอยู่และให้การแต่งตั้งมีผลตั้งแต่วันที่ ก.ก.

ประกาศ เรื่องมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และมอบอำนาจให้ อ.ก.ก.ข้าราชการครู ทำการแทน ก.ก. ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

## 7.5 การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่งวิชาการ และกำหนดการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครในตำแหน่งวิชาการ

### ■ การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่งวิชาการ

กรุงเทพมหานครได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่งวิชาการ และกำหนดการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งในตำแหน่งวิชาการสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติหน้าที่ในคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ดังนี้

### มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่งวิชาการ

ชื่อตำแหน่ง	ตำแหน่งประเภท	สายงาน
อาจารย์	วิชาการ	สอนและวิจัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิชาการ	สอนและวิจัย
รองศาสตราจารย์	วิชาการ	สอนและวิจัย
ศาสตราจารย์	วิชาการ	สอนและวิจัย

การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งวิชาการ ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

1) ให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ในบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้

■ ผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 67,560 บาท เว้นแต่ผู้นั้นผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 69,810 บาท

- ผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 63,960 บาท เว้นแต่กรณีที่กำหนดให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งรองศาสตราจารย์
  - ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 54,090 บาท เว้นแต่กรณีที่กำหนดให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์
  - ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 39,630 บาท เว้นแต่กรณีที่กำหนดให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งอาจารย์
- 2) ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามพระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. 2538 (ตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538) ซึ่งมีการกำหนดระดับตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งเดิม ซึ่งเป็นมาตรฐานกลาง 11 ระดับ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ดังนี้

**บัญชีเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งวิชาการ**

ตำแหน่ง	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
	ขั้นสูง	ขั้นต่ำ	
	69,810	-	15,600
ศาสตราจารย์	67,560	-	13,000
รองศาสตราจารย์	63,960	-	9,900
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	54,090	-	5,600
อาจารย์	39,630	10,190	

- หมายเหตุ**
1. ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการตำแหน่งศาสตราจารย์ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 67,560 บาท เว้นแต่ผู้ันั้นผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 69,810 บาท
  2. การปรับเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ตำแหน่งวิชาการ เข้าสู่บัญชีเงินเดือนข้างต้นให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

## 7.6 การจัดตำแหน่งและการจัดข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ในตำแหน่งวิชาการเข้าประเภทตำแหน่งวิชาการ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งวิชาการ

อาศัยความตามมาตรา 77 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ก.ก. จึงออกหลักเกณฑ์การจัดข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครในตำแหน่งวิชาการเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ดังนี้

ข้อ 1 หลักการไม่กระทบสิทธิและประโยชน์ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครผู้ใดที่ได้รับสิทธิและประโยชน์อยู่เดิมก่อนวันที่ ก.ก. จัดตำแหน่งเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ให้ผู้นั้นยังคงได้รับสิทธิและประโยชน์นั้นไม่น้อยกว่าที่ได้รับอยู่เดิม

ข้อ 2 ให้คงสถานภาพของตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิม โดยจัดตำแหน่งตามโครงสร้างตำแหน่งใหม่

ข้อ 3 กรณีไม่อาจจัดข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครในตำแหน่งวิชาการเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ได้ ให้เสนอ ก.ก. พิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

ตารางการเทียบตำแหน่งเพื่อการจัดข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ในตำแหน่งวิชาการเข้าประเภทตำแหน่งวิชาการ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารัฐบาลกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

ตำแหน่งและระดับตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ตำแหน่งและระดับตำแหน่ง	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
				ขั้นสูง	ขั้นต่ำ	
ศาสตราจารย์ ระดับ 11	รับเงินเดือนในอันดับ 11	15,600	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554	69,810	-	15,600
ศาสตราจารย์ ระดับ 9-10	รับเงินเดือนในอันดับ 9-10	13,000	ศาสตราจารย์	67,560		13,000
รองศาสตราจารย์ ระดับ 9	รับเงินเดือนในอันดับ 9	9,900	รองศาสตราจารย์	63,960	9,900	
รองศาสตราจารย์ ระดับ 7-8	รับเงินเดือนในอันดับ 7-8	5,600				
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8	รับเงินเดือนในอันดับ 8	5,600	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	54,090		5,600
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 6-7	รับเงินเดือนในอันดับ 6-7	3,500				
อาจารย์ ระดับ 3-7	รับเงินเดือนในอันดับ 3-7		อาจารย์	39,630	10,190	





## 7.7 การดำเนินการเกี่ยวกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสถาบันอุดมศึกษา

■ การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการรับโอนข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานในสังกัดมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นกรณีพิเศษ

มติ ก.ก. ครั้งที่ 4/2554 เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2554

เนื่องจากมีกลุ่มข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครผ่านการคัดเลือกเปลี่ยนสายงานหรือสอบคัดเลือกได้เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และเป็นกลุ่มที่ประสงค์ขอโอนมาดำรงตำแหน่งในหน่วยงานอื่นของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

■ กลุ่มที่สอบคัดเลือกได้ ผ่านการคัดเลือกเปลี่ยนสายงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3 จำนวน 7 ราย และสอบคัดเลือกได้ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล จำนวน 1 ราย

■ กลุ่มข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ขอโอนมาดำรงตำแหน่งในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 65 ราย

ดังนั้น เพื่อให้มีข้าราชการกรุงเทพมหานครในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครซึ่งมีสถานภาพเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญต้องเสียสิทธิประโยชน์จากที่มีอยู่เดิม ประกอบกับเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปด้วยความรวดเร็ว จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการรับโอนข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นกรณีพิเศษ รายละเอียดหลักเกณฑ์ฯ ในภาคผนวก

■ การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่งวิชาการ การกำหนดการให้ได้รับเงินเดือนและการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาในตำแหน่งวิชาการ

มติ ก.ก. ครั้งที่ 6/2554 เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2554

การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่งวิชาการและกำหนดการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ดังนี้

ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	สายงาน
ศาสตราจารย์	วิชาการ	สอนและวิจัย
รองศาสตราจารย์	วิชาการ	สอนและวิจัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิชาการ	สอนและวิจัย
อาจารย์	วิชาการ	สอนและวิจัย

ส่วนการกำหนดการให้ได้รับเงินเดือนและการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาในตำแหน่งวิชาการ มีดังนี้

1) การกำหนดการให้ได้รับเงินเดือนและการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ให้นำกฎหมาย กฎ ก.พ.อ. ประกาศ ระเบียบ หรือข้อบังคับที่ออกตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาโดยอนุโลม

2) ในระหว่างที่ยังไม่ได้มีกฎหมาย กฎ ประกาศ ระเบียบ หรือข้อบังคับสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาโดยเฉพาะ ให้นำกฎหมาย กฎ ก.พ.อ. ประกาศ ระเบียบ หรือข้อบังคับ ที่ออกตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาโดยอนุโลม เว้นแต่ ก.ก.จะได้ออกกฎ ก.ก ข้อบังคับ หรือระเบียบเป็นอย่างอื่นตามมาตรา 14 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554



บัญชีเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา  
ที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งวิชาการ

ตำแหน่ง	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
	ขั้นสูง	ขั้นต่ำ	
	69,810	-	15,600
ศาสตราจารย์	67,560	-	13,000
รองศาสตราจารย์	63,960	-	9,900
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	54,090	-	5,600
อาจารย์	39,630	10,190	

- หมายเหตุ 1. ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการตำแหน่งศาสตราจารย์ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 67,560 บาท เว้นแต่ผู้ขึ้นผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 69,810 บาท
2. การปรับเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งวิชาการ เข้าสู่บัญชีเงินเดือนข้างต้นให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

■ การกำหนดข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา การเปลี่ยนแปลงข้าราชการ การจัดตำแหน่ง และการจัดข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาในตำแหน่งวิชาการเข้าประเภทตำแหน่งวิชาการ ตามมาตรฐานตำแหน่งวิชาการ

เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา การเปลี่ยนแปลงประเภทข้าราชการ การจัดตำแหน่ง และการจัดข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาในตำแหน่งวิชาการเข้าประเภทตำแหน่งวิชาการ ตามมาตรฐานตำแหน่งวิชาการ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 และมาตรฐานตำแหน่งวิชาการ จึงให้ดำเนินการ ดังนี้

1) กำหนดให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปริญญาของกรุงเทพมหานครตามประกาศกรุงเทพมหานคร เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา ตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554

2) การเปลี่ยนแปลงประเภทข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัยในคณะแพทยศาสตร์และวชิรพยาบาล และคณะพยาบาลศาสตร์เพื่อการรณรงค์ มหาวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร ที่ยังไม่เปลี่ยนแปลงสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามมาตรา 71 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2553 หากผู้นั้นสมัครใจและหน่วยงานต้นสังกัดเห็นชอบให้เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครจากข้าราชการประเภทหนึ่งไปเป็นข้าราชการอีกประเภทหนึ่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด รายละเอียดหลักเกณฑ์ในภาคผนวก

3) การจัดข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาในตำแหน่งวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครเข้าประเภทตำแหน่งวิชาการตามมาตรฐานตำแหน่งวิชาการดังนี้

ข้อ 1 หลักการไม่กระทบสิทธิและประโยชน์ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาในตำแหน่งวิชาการ ผู้ใดที่ได้รับสิทธิและประโยชน์อยู่เดิมก่อนวันที่ ก.ก. จัดตำแหน่งเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ให้ผู้นั้นยังคงได้รับสิทธิและประโยชน์นั้นไม่น้อยกว่าที่ได้รับอยู่เดิม

ข้อ 2 ให้คงสถานภาพของตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิม โดยจัดตำแหน่งตามโครงสร้างตำแหน่งใหม่

ข้อ 3 กรณีที่ไม่อาจจัดข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา ในตำแหน่งวิชาการเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ได้ ให้เสนอ ก.ก. พิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

โดยให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาในตำแหน่งวิชาการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร สั่งให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานตำแหน่งวิชาการที่ ก.ก. กำหนด และการจัดตำแหน่งโดยใช้ตำแหน่งเลขที่เดิม และตามสถานภาพเดิมที่มีอยู่ และให้มีผลการแต่งตั้งตั้งแต่วันที่ประกาศ ก.ก. เรื่องมาตรฐานตำแหน่งวิชาการมีผลใช้บังคับ

ตารางการเทียบตำแหน่ง การได้รับเงินเดือน และการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติหน้าที่  
ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งวิชาการ

ตำแหน่งและระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	ตำแหน่งและระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
	ขั้นสูง	ขั้นต่ำ			ขั้นสูง	ขั้นต่ำ	
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554	69,810	-	15,600	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551	69,810	-	15,600
ศาสตราจารย์	67,560	-	13,000	ศาสตราจารย์	67,560	-	13,000
รองศาสตราจารย์	63,960	-	9,900	รองศาสตราจารย์	63,960	-	9,900
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	54,090	-	5,600	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	54,090	-	5,600
อาจารย์	39,630	10,190		อาจารย์	39,630	10,190	



HRM  
ANNUAL REPORT  
2554

ส่วนที่ 3

บทบาทการพัฒนาระบบบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร  
ของหน่วยงานและส่วนราชการ  
สังกัดกรุงเทพมหานคร



# ส่วนที่ 3 บทบาทการพัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ของหน่วยงานและส่วนราชการ สังกัดกรุงเทพมหานคร



หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ สำนักงาน ก.ก. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร กองการเจ้าหน้าที่และกองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา และฝ่ายที่ทำหน้าที่ด้านการเจ้าหน้าที่ระดับสำนักและสำนักงานเขต ต่างมีส่วนสำคัญต่อการดำเนินงานตามนโยบายหรือยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่เป้าหมาย โดยแบ่งผลการดำเนินการได้เป็น 10 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาระบบราชการ
2. การวางแผนกำลังคนและมาตรการปรับขนาดกำลังคน
3. การปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน/ส่วนราชการ กรอบอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
4. การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง
5. การพัฒนาบุคลากร
6. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
7. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
8. การดำเนินการทางวินัยและการส่งเสริมระบบคุณธรรมและจริยธรรม
9. การพัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
10. สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ



## 1. การพัฒนาระบบราชการ

เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานครได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของประชาชน ในปี 2553 กรุงเทพมหานครจึงได้ริเริ่มดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานครให้มีความทันสมัย สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรและหน่วยงาน/ส่วนราชการมีการคิดค้นและพัฒนาระบบ รูปแบบ และวิธีการดำเนินงานการให้บริการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจะมีการมอบรางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานครให้แก่หน่วยงาน/ส่วนราชการ เพื่อเชิดชูเกียรติและเป็นขวัญกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่มีความโดดเด่นในการพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการให้บริการประชาชนและเป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) ให้กับหน่วยงานอื่นได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำไปขยายผลการดำเนินการ

รางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานครแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รางวัลรายกระบวนการ	2. รางวัลนวัตกรรมการให้บริการ
<p>เป็นรางวัลที่พิจารณาจากผลการดำเนินการรายกระบวนการในหนึ่งหน่วยบริการ โดยมีเงื่อนไขดังนี้</p> <p>1.1 เป็นกระบวนการที่เสนอลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการซึ่งอาจเป็นกระบวนการที่เคยเสนอในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในปีใดก็ได้</p> <p>1.2 เป็นกระบวนการหลักที่สำคัญที่ประชาชนใช้บริการจำนวนมากหรือผลการพิจารณาส่งผลกระทบต่อประชาชนจำนวนมาก</p> <p>1.3 เป็นกระบวนการที่มีมาตรฐานการบริการไม่ต่ำกว่ากระบวนการเดียวกันที่เคยประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัด 4.5 ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) ตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553</p>	<p>เป็นรางวัลที่พิจารณาจากผลการดำเนินการปรับปรุงการให้บริการ โดยนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่สะดวกและรวดเร็ว รูปแบบการให้บริการใหม่ๆ ที่เป็นนวัตกรรมมีลักษณะดังนี้</p> <p>2.1 การสร้างสรรค์งานบริการใหม่ที่สร้างประโยชน์ให้กับประชาชน</p> <p>2.2 การสร้างสรรค์วิธีการทำงานในเรื่องขั้นตอนการทำงานหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ในกระบวนการให้บริการที่สามารถลดเวลาและขั้นตอนอย่างชัดเจน</p> <p>2.3 การนำเทคโนโลยีใหม่มาปรับใช้ในการให้บริการ เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทำให้กระบวนการมีความรวดเร็วหรือการเพิ่มช่องทางและรูปแบบการให้บริการที่สามารถลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน</p>

1. รางวัลรายกระบวนงาน	2. รางวัลนวัตกรรมการให้บริการ
1.4 ไม่เป็นโครงการที่มีการให้บริการ เช่นเดียวกับการให้บริการของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร (BMA SERVICE CENTER) ได้แก่ การเตรียมความพร้อมก่อนรับบริการ (Pre service) บริการเสริมทันใจ (Express Service) บริการเคลื่อนที่ (Mobile Service) บริการตามเวลานัดหมาย (Period Service) และบริการถึงชานเรือน (Delivery Service)	2.4 การเพิ่มคุณลักษณะใหม่ให้กับงานบริการเดิม ซึ่งเป็นการเพิ่มรูปแบบการเข้าถึงงานบริการ เช่น การทำงานเชิงรุกที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ

แนวทางการตรวจประเมินและเกณฑ์การประเมินเพื่อให้รางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

ประเภทรางวัลรายกระบวนงาน	ประเภทนวัตกรรมการให้บริการ
<b>ระยะที่ 1 ตรวจประเมินจากรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงาน</b> ได้แก่ รายงานผลการดำเนินงานเชิงปริมาณ รายงานผลการดำเนินงานเชิงคุณภาพ และรายงานผลการประเมินตนเอง เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 4 มิติ โดยมีคะแนนเต็ม 1,000 คะแนน ถ้าได้คะแนนรวมมากกว่า 700 คะแนน จะได้รับการตรวจประเมินในระยะที่ 2 ต่อไป โดยหน่วยงานต้องประเมินตนเองก่อน ถ้าได้คะแนนรวมมากกว่า 700 คะแนน จึงจะส่งผลงานเข้ารับการประเมินได้	<b>ระยะที่ 1 ตรวจประเมินจากรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงาน</b> ได้แก่ รายงานผลการดำเนินงานเพื่อขอรับรางวัลนวัตกรรมการให้บริการ และรายงานผลการประเมินตนเอง เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 2 มิติ โดยมีคะแนนเต็ม 1,000 คะแนน ถ้าได้คะแนนรวมมากกว่า 700 คะแนน จะได้รับการตรวจประเมินในระยะที่ 2 ต่อไป โดยหน่วยงานต้องประเมินตนเองก่อน ถ้าได้คะแนนรวมมากกว่า 700 คะแนน จึงจะส่งผลงานเข้ารับการประเมินได้
<b>ระยะที่ 2 ตรวจเยี่ยมประเมินจากการปฏิบัติงานจริง</b> เป็นการประเมินจากการปฏิบัติงานจริงในพื้นที่เปรียบเทียบข้อเท็จจริงที่ตรวจพบกับข้อมูลที่ได้รับจากรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยจะไม่มี การให้คะแนนเพิ่มเติมจากการที่ได้ประเมินในระยะที่ 1 แต่หากพบว่าการปฏิบัติงานจริงไม่เป็นไปตามที่หน่วยงานได้รายงานผล จะทำการปรับลดคะแนนลงตามสัดส่วน	<b>ระยะที่ 2 ตรวจเยี่ยมประเมินจากการปฏิบัติงานจริง</b> เป็นการประเมินจากการปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ โดยจะไม่มี การให้คะแนนเพิ่มเติมจากการที่ได้ประเมินในระยะที่ 1 แต่หากพบว่าการปฏิบัติงานจริงไม่เป็นไปตามที่หน่วยงานได้รายงานผล จะทำการปรับลดคะแนนลงตามสัดส่วน

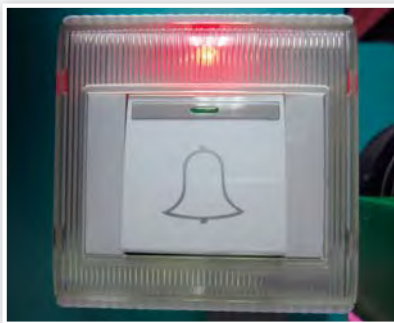


สำหรับผลการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดให้หน่วยงานส่งผลงานเข้าร่วมประเมินฯ ภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2554 ซึ่งคณะกรรมการพิจารณารางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการตรวจประเมินและพิจารณาตัดสินคุณภาพผลงานของหน่วยงานแต่ละประเภทตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางการพิจารณารางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานครเสร็จเรียบร้อยแล้ว มีผลงานที่ได้รับรางวัล จำนวน 1 ผลงาน ได้แก่ **ประเภทนวัตกรรมการให้บริการ ระดับดีเด่น ได้แก่ ผลงาน “การลดขั้นตอนการเจาะเลือดในผู้ป่วยนอก” โดยสำนักการแพทย์ (โรงพยาบาลกลาง)** รางวัลที่จะมอบให้แก่หน่วยงานที่มีผลการประเมินในระดับดีเด่น ได้แก่ โล่รางวัล และ เงินรางวัล จำนวน 100,000 บาท

**“การลดขั้นตอนการเจาะเลือดในผู้ป่วยนอก”  
ได้รับรางวัลดีเด่นด้านนวัตกรรมการให้บริการของ กทม.**



การทำงานของเครื่องติดหลอดเลือดอัตโนมัติ



เจ้าหน้าที่กดเรียกหลอดบรรจุเลือดจากเครื่อง



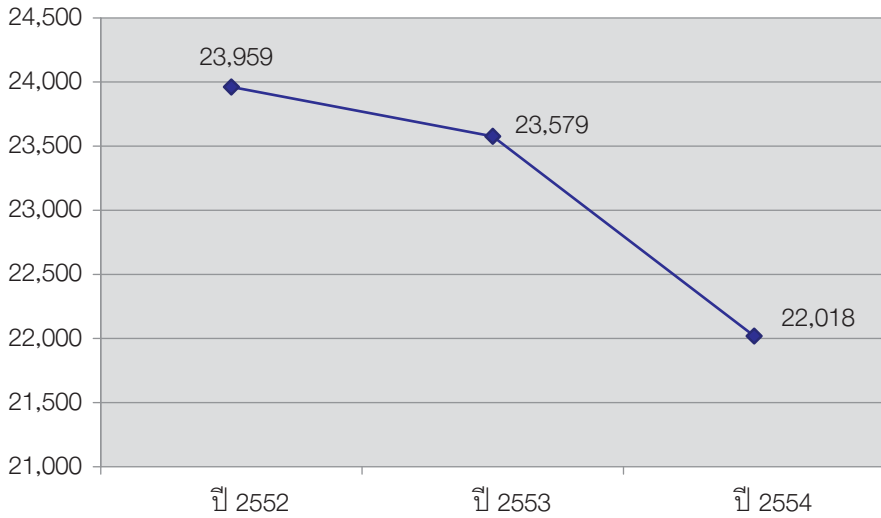
หลอดบรรจุเลือดหล่นในช่อง

## 2. การวางแผนกำลังคนและมาตรการปรับขนาดกำลังคน

### 2.1 การบริหารอัตรากำลังข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

การบริหารอัตรากำลังข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552-2554 จะเห็นได้ว่ามีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเหตุผลส่วนหนึ่งที่กรอบอัตรากำลังข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญลดลงเนื่องมาจากการประกาศใช้มาตรการปรับขนาดกำลังคนของกรุงเทพมหานครเพื่อให้เกิดการปรับลดขนาดกำลังคนอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 กับ 2554 พบว่ามีกรอบอัตรากำลังลดลง จำนวน 1,941 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 8.10

**แผนภูมิเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ  
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552-2555**



แนวทางการบริหารอัตรากำลังข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ได้มีการพิจารณาจัดสรรอัตราร่างจากการเกษียณอายุราชการและอัตราร่างของผู้ที่ได้รับอนุมัติให้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดฯ ซึ่งเดิมเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการจัดสรรกำลังคนของกรุงเทพมหานคร แต่เมื่อพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 28 พฤษภาคม 2554 โดยมาตรา 18 (3) และ (5) แห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้บัญญัติให้ *อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ* มีอำนาจหน้าที่พิจารณาการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร และพิจารณากำหนดตำแหน่ง จำนวน ประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับของตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการอัตราร่างทั้ง 2 กรณี เนื่องจากจะสามารถดำเนินการได้เบ็ดเสร็จในคราวเดียวกันทั้งการจัดสรรอัตราร่าง และการเกลี้ยอัตราร่างไปให้หน่วยงานที่ขาดอัตรากำลัง รวมทั้งการปรับปรุงตำแหน่งให้มีความเหมาะสมก่อนที่จะเกลี้ยอัตรากำลัง ดังนั้น เพื่อให้การบริหารกำลังคนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานมีการใช้อัตรากำลังคนอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งไม่เกิดผลกระทบต่อการบริหารราชการของหน่วยงานที่มีอัตราร่างจากกรณีดังกล่าว กรุงเทพมหานครจึงกำหนดแนวทางการดำเนินการจัดสรรอัตราร่างจากการเกษียณอายุราชการ และอัตราร่างของผู้ที่ได้รับอนุมัติให้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด พ.ศ. 2554 ไว้ดังนี้



1) การจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 สำหรับ ตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 318 ตำแหน่ง ได้พิจารณาคืนอัตรากำลังให้หน่วยงานทั้งหมด เนื่องจากในปีงบประมาณ 2554 กรุงเทพมหานครได้ดำเนินโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด จึงทำให้หน่วยงานมีตำแหน่งว่างของผู้ที่ได้รับอนุมัติให้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดด้วย และเมื่อรวมกับตำแหน่งที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ จะทำให้หน่วยงานขาดอัตรากำลังทั้ง 2 กรณีพร้อม ๆ กัน ซึ่งจะมีผลให้เกิดปัญหาแก่หน่วยงานในการดำเนินการตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร และการดำเนินการตามหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน ยกเว้นตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่สังกัดมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 16 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่ต้องดำเนินการตามมาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2553 บัญญัติไว้ว่า “ในกรณีที่ตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างของส่วนราชการตามมาตรา 70 ตำแหน่งใดว่างลงตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้น” จึงไม่ต้องดำเนินการจัดสรรอัตราว่าง

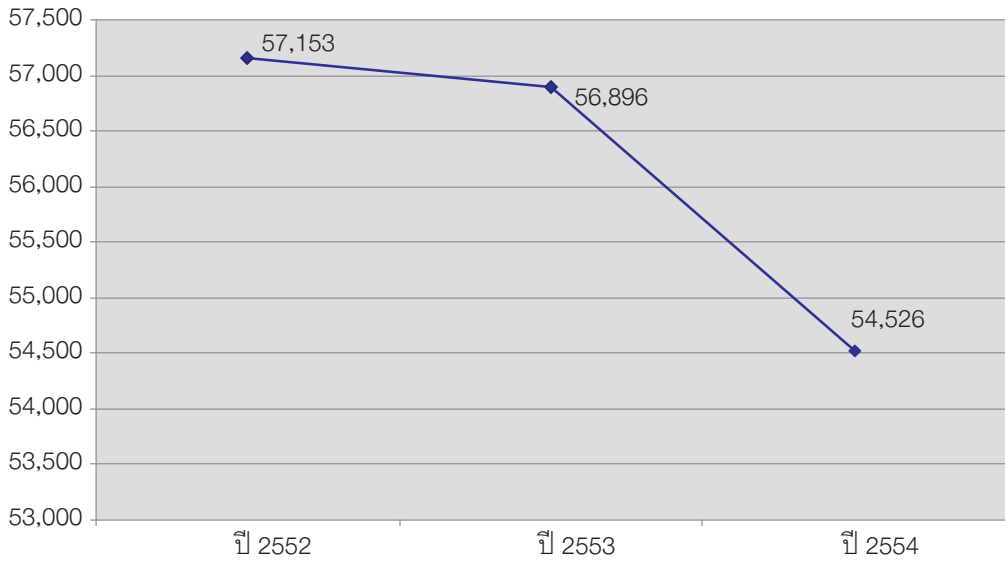
2) การจัดสรรอัตราว่างจากผู้ที่ได้รับอนุมัติให้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำนวน 439 ตำแหน่ง ให้ดำเนินการ ดังนี้

2.1) คินตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านบริหาร จำนวน 103 ตำแหน่ง และมอบให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ดำเนินการแต่งตั้งบุคคลไปทดแทนตำแหน่งที่ว่าง โดยไม่ต้องนำเสนอให้ อ.ก.ก.สามัญ พิจารณา เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่กำหนดไว้เพื่อให้ทำหน้าที่เฉพาะในแต่ละส่วนราชการ ไม่สามารถนำมาเกลี้ยให้หน่วยงานอื่นได้ ประกอบกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านบริหารเป็นตำแหน่งที่ต้องทำหน้าที่ควบคุม ดูแล และบริหารงานของส่วนราชการ จำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อมิให้เกิดผลเสียหายแก่ราชการ

2.2) ตำแหน่งอื่นนอกจากตำแหน่งตามข้อ 2.1 จำนวน 336 ตำแหน่ง ให้พิจารณาเหตุผลความจำเป็นในการใช้ตำแหน่งของหน่วยงานอีกครั้ง แม้จะเป็นตำแหน่งที่สังกัดสำนักงานเขต หรือตำแหน่งที่ทำหน้าที่ให้บริการด้านสุขภาพและด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยก็ตาม เนื่องจากหน่วยงานได้รับทราบหลักเกณฑ์ของโครงการว่าอาจไม่ได้ตำแหน่งของผู้ที่ได้รับอนุมัติให้เข้าร่วมโครงการฯ คิน และได้ให้ความยินยอมให้ข้าราชการเข้าร่วมโครงการแล้ว จึงให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาว่าสมควรคินตำแหน่งที่ว่างหรือไม่อย่างไร ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาด้านบริหารกำลังคนและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครในอนาคต

## 2.2 การบริหารอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

เนื่องจากมาตรการปรับขนาดกำลังคนของกรุงเทพมหานคร จึงทำให้กรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานครตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552-2554 มีจำนวนลดลงตามลำดับดังแสดงในแผนภูมิเช่นเดียวกับกรอบอัตรากำลังข้าราชการ



ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 กรุงเทพมหานครได้อนุมัติเป็นหลักการในการพิจารณาการขอคืนกรอบอัตราลูกจ้างประจำที่ว่าง ตามผลการพิจารณาของคณะกรรมการจัดสรรกำลังคนของกรุงเทพมหานคร โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 16 มิถุนายน 2552 ซึ่งเป็นวันที่มาตรการปรับขนาดกำลังคนของกรุงเทพมหานครมีผลใช้บังคับ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวแก่หน่วยงานในการขอคืนกรอบอัตราลูกจ้างประจำ ดังนี้

1) กรอบอัตราลูกจ้างประจำที่ไม่คืนให้ จำนวน 28 ตำแหน่ง โดยเมื่อมีอัตราว่างให้ยุบเลิกตำแหน่ง ได้แก่

1.1) ตำแหน่งลูกจ้างที่มีลักษณะงานซ้ำซ้อนกับข้าราชการ จำนวน 13 ตำแหน่ง ดังนี้

- พนักงานช่วยการพยาบาล
- ผู้ช่วยพยาบาล
- พนักงานเก็บเงิน
- พนักงานการเงินและบัญชี
- พนักงานพิมพ์

- พนักงานธุรการ
- นักดนตรี
- พนักงานวางแผนครอบครัว
- ช่างเขียนแบบ
- ช่าง (ทุกประเภท)
- พนักงานเดินเครื่อง
- พนักงานควบคุมแผงไฟฟ้าหรือควบคุมไฟฟ้าทุกประเภท
- พนักงานพัสดุ

กรณีที่หน่วยงานยังคงมีความจำเป็นต้องมีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้รวบรวมสถิติปริมาณงาน และลักษณะงาน ส่งสำนักงาน ก.ก. เพื่อพิจารณาความจำเป็นในการใช้ผู้ปฏิบัติ รวมทั้งความเหมาะสมว่าควรกำหนดตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานเป็นข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานประเภทอื่น โดยผลการพิจารณาของสำนักงาน ก.ก. ให้ถือเป็นข้อยุติ

1.2) ตำแหน่งลูกจ้างที่มีลักษณะงานที่สามารถใช้ผู้ปฏิบัติงานประเภทอื่นหรืออาจปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อให้มีผู้ปฏิบัติงานแทนลูกจ้างประจำได้ จำนวน 15 ตำแหน่ง ดังนี้

- ผู้ช่วยช่างทั่วไป
- พนักงานสำรวจ
- พนักงานพิมพ์แบบ
- พนักงานช่วยเหลือคนไข้
- พนักงานทั่วไป
- พนักงานแปล
- พนักงานประตุน้ำ
- คนสวน
- พนักงานสถานที่
- พนักงานรับโทรศัพท์
- พนักงานเตาเผา
- พนักงานรักษาความปลอดภัย
- พนักงานซักฟอก
- พนักงานโรงพิมพ์
- พนักงานแท่นพิมพ์และตัดกระดาษ
- คนประจำรถ
- คนประจำเรือ

ทั้งนี้ หากหน่วยงานยังไม่สามารถดำเนินการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ อาจใช้วิธีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเพื่อทดแทนการขาดแคลนอัตรากำลังได้ตามความจำเป็น โดยให้แจ้งเหตุผลความจำเป็นไปยังกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

2) กรอบอัตราลูกจ้างประจำที่คืนให้ จำนวน 21 ตำแหน่ง มีดังนี้

ตำแหน่งลูกจ้างประจำที่ต้องปฏิบัติงานโดยใช้วิชาชีพเฉพาะทางหรือประสบการณ์เฉพาะด้าน	ตำแหน่งลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานควบคู่กับครุภัณฑ์	ตำแหน่งลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้ช่วยหรือหัวหน้าคนงาน
1) ผู้สอนงานเครื่องประดับและอัญมณี 2) ผู้สอนงานเจียรไนพลอย 3) ครูสอนเสริมสวยและอาภรณ์ 4) พี่เลี้ยง 5) พนักงานผ้าและรักษาศพ 6) พนักงานประกอบอาหาร 7) นายท่า 8) พนักงานการแพทย์และรังสีเทคนิค 9) ครูช่วยสอน 10) พนักงานเทคนิค	1) พนักงานควบคุมเครื่องจักรกลขนาดเบา 2) พนักงานควบคุมเครื่องจักรกลขนาดหนัก 3) พนักงานขับรถยนต์ 4) นายท้ายเรือ 5) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา 6) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง 7) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	1) หัวหน้าพนักงานทั่วไป 2) หัวหน้าคนสวน 3) หัวหน้าพนักงานรักษาความปลอดภัย 4) หัวหน้าพนักงานประกอบอาหาร

ให้หน่วยงานสามารถดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ยกเว้นหากตำแหน่งที่ปฏิบัติงานควบคู่กับครุภัณฑ์ปรากฏเป็นอัตราว่าง และไม่มีครุภัณฑ์แล้ว ให้ยุบเลิกตำแหน่ง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 กรุงเทพมหานครได้ยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำที่ว่าง จำนวน 639 อัตรา และอนุมัติอัตราลูกจ้างชั่วคราวเพื่อปฏิบัติหน้าที่ทดแทนการขาดแคลนอัตรากำลังสำหรับตำแหน่งลูกจ้างประจำที่ยุบเลิกตามมาตรการ จำนวน 603 อัตรา



### 3. การปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน/

#### ส่วนราชการ กรอบอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง



สำนักงาน ก.ก. ได้จัดทำแผนปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง 3 ปี ของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีโครงสร้างการบริหารราชการและอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป โดยสำนักงาน ก.ก. และหน่วยงานร่วมกันดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและจัดอัตรากำลังให้ตรงกับความต้องการ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเป็นแผนที่เชื่อมโยงกับแผนการปรับปรุงโครงสร้างและการจัดอัตรากำลังของสำนักงานเขต นับได้ว่าเป็นการบูรณาการแผนปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังทั้งในระดับสำนักและสำนักงานเขตให้สามารถดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเป็น 2 ระดับ ได้แก่ คณะกรรมการระดับกรุงเทพมหานครและคณะกรรมการระดับหน่วยงาน โดยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ซึ่งแต่ละขั้นตอนได้ดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ก. ดังนี้

- 1) สำนักงาน ก.ก. ประชุมชี้แจงกรอบทิศทางในการดำเนินการจัดทำแผนฯ ให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร (ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว)
- 2) หน่วยงานร่วมกับสำนักงาน ก.ก. จัดทำแผนฯ ภายใต้กรอบทิศทางที่คณะกรรมการระดับ กทม. กำหนด การทบทวนภารกิจ (อยู่ระหว่างดำเนินการก่อนที่จะมีการชะลอการจัดทำแผนฯ) การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและการจัดระบบงาน และการตรวจสอบการใช้กำลังคน
- 3) หน่วยงานนำเสนอแผนฯ ต่อ อ.ก.ก. สำนัก พิจารณาให้ความเห็นชอบ
- 4) สำนักงาน ก.ก. รวบรวมข้อเสนอแผนฯ ของแต่ละหน่วยงานนำเสนอคณะกรรมการระดับ กทม. เพื่อพิจารณาในภาพรวม และวินิจฉัยปัญหากรณีการกำหนดภารกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานมีความซ้ำซ้อน ไม่มีความชัดเจน หรือมีปัญหาในทางปฏิบัติ
- 5) หน่วยงานร่วมกับสำนักงาน ก.ก. ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดอำนาจหน้าที่ และการจัดอัตรากำลังตามกรอบแนวทางที่คณะกรรมการระดับ กทม. กำหนด
- 6) สำนักงาน ก.ก. นำเสนอคณะกรรมการระดับ กทม. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอ ผ.ว.กทม. ให้ความเห็นชอบนำเสนอ ก.ก.
- 7) สำนักงาน ก.ก. และหน่วยงานจัดบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งตามแผนฯ

เนื่องจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ซึ่งผลของกฎหมายทำให้อำนาจหน้าที่ของหลายหน่วยงานเปลี่ยนแปลงไป ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครจึงได้เห็นชอบให้ชะลอการดำเนินการตามแผนดังกล่าวไปก่อน ขณะนี้ อยู่ระหว่างปรับแผนการดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างฯ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครพิจารณาต่อไป

## 4. การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง

การสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนเก่งและคนดีเข้ามาร่วมงานกับกรุงเทพมหานครนั้น บุคลากรต้องมีทั้งความรู้ความสามารถ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะกลุ่มงานที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การและลักษณะงานที่ปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรโดยจัดสอบแข่งขันและการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ ดังนี้

### 4.1 การสอบแข่งขัน

#### 1) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

กรุงเทพมหานครจัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 2 ครั้ง ได้แก่

- ครั้งที่ 1/2554 ประกอบด้วย ตำแหน่งระดับ 2 และระดับ 3 รวม 12 ตำแหน่ง โดยมีตำแหน่งว่าง จำนวน 91 ตำแหน่ง มีผู้สมัครสอบและมีสิทธิเข้าสอบทั้งสิ้น 46,142 คน มีผู้เข้าสอบจำนวน 20,785 คน คิดเป็นร้อยละ 45.05 ของจำนวนผู้เข้าสอบข้อเขียน มีผู้สอบแข่งขันได้จำนวน 468 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25 ของจำนวนผู้เข้าสอบข้อเขียน และมีผู้ได้รับการบรรจุ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย. 54) จำนวน 389 คน คิดเป็นร้อยละ 83.12 ของจำนวนผู้สอบแข่งขันได้ สำหรับการจับสลากครั้งนี้ได้รับเงินค่าสมัครสอบ จำนวน 7,552,850 บาท และมีค่าใช้จ่ายในการจับสลากเฉลี่ยต่อคน 102.82 บาท รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น จำนวน 4,744,347.20 บาท

- ครั้งที่ 2/2554 ประกอบด้วย ตำแหน่งระดับ 3 รวม 5 ตำแหน่ง โดยมีตำแหน่งว่างจำนวน 23 ตำแหน่ง มีผู้สมัครสอบและมีสิทธิเข้าสอบทั้งสิ้น 12,742 คน มีผู้เข้าสอบจำนวน 5,253 คน คิดเป็นร้อยละ 41.23 ของจำนวนผู้เข้าสอบข้อเขียน มีผู้สอบแข่งขันได้ จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 4.91 ของจำนวนผู้เข้าสอบข้อเขียน และมีผู้ได้รับการบรรจุ จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 44.19 (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2554) สำหรับการจับสลากครั้งนี้ได้รับเงินค่าสมัครสอบ

จำนวน 2,549,200 บาท และมีค่าใช้จ่ายในการจัดสอบเฉลี่ยต่อคน 119.09 บาท รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น จำนวน 1,517,507.40 บาท

**ตารางสรุปผลการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ  
กรุงเทพมหานครสามัญ**

ตำแหน่ง	อัตราว่าง (ราย)	จำนวน ผู้สมัคร สอบ (มีสิทธิ เข้าสอบ) (ราย)	จำนวน ผู้เข้าสอบ (ราย)	ร้อยละ ของ จำนวน ผู้เข้าสอบ ข้อเขียน (ราย)	จำนวน ผู้สอบ แข่งขันได้ (ราย)	จำนวน ผู้ได้รับ การบรรจุ ณ วันที่ 30 ก.ย. 54 (ราย)
<b>ครั้งที่ 1/2554</b>						
1. สัตวแพทย์ 2	1	109	61	55.96	-	-
2. นายช่างศิลป์ 2	1	99	61	61.62	5	5
3. นายช่างสำรวจ 2	5	1,758	805	45.79	13	13
4. นายช่างเครื่องกล 2	1	801	361	45.07	7	5
5. เจ้าพนักงาน- โสตทัศนศึกษา 2	1	493	205	41.58	2	2
6. เจ้าพนักงาน- ประชาสัมพันธ์ 2	3	255	116	45.49	2	2
7. เจ้าพนักงานการเงิน- และบัญชี 2	8	1,630	768	47.12	34	34
8. เจ้าพนักงานพัสดุ 2	5	1,975	846	42.84	28	28
9. เจ้าพนักงานธุรการ 2	50	26,391	11,985	45.41	263	263
10. นักวิชาการคลัง 3	3	2,446	964	39.41	38	7
11. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์- งบประมาณ 3	6	5,055	2,294	45.38	49	11
12. นักวิชาการจัดเก็บ- รายได้ 3	7	5,130	2,319	45.20	27	19
<b>รวม</b>	<b>91</b>	<b>46,142</b>	<b>20,785</b>	<b>45.05</b>	<b>468</b>	<b>389</b>

ตำแหน่ง	อัตราว่าง (ราย)	จำนวน ผู้สมัคร สอบ (มีสิทธิ เข้าสอบ) (ราย)	จำนวน ผู้เข้าสอบ (ราย)	ร้อยละ ของ จำนวน ผู้เข้าสอบ ข้อเขียน (ราย)	จำนวน ผู้สอบ แข่งขันได้ (ราย)	จำนวน ผู้ได้รับ การบรรจุ ณ วันที่ 30 ก.ย. 54 (ราย)
<b>ครั้งที่ 2/2554</b>						
1. วิศวกรโยธา 3	7	1,181	567	48.01	28	28
2. บุคลากร 3	5	4,478	1,793	40.04	136	43
3. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 3	4	1,806	718	39.76	32	28
4. เจ้าหน้าที่พลศึกษา 3	4	623	306	49.12	29	11
5. นักวิชาการศึกษา 3	3	4,654	1,869	40.16	33	4
<b>รวม</b>	<b>23</b>	<b>12,742</b>	<b>5,253</b>	<b>41.23</b>	<b>258</b>	<b>114</b>
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>114</b>	<b>58,884</b>	<b>26,038</b>	<b>-</b>	<b>726</b>	<b>503</b>

## 2) ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครจัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำนวน 1 ครั้ง โดยมีตำแหน่งว่าง จำนวน 503 ตำแหน่ง มีผู้สมัครสอบ และมีสิทธิเข้าสอบทั้งสิ้น 10,548 คน มีผู้เข้าสอบจำนวน 6,120 คน คิดเป็นร้อยละ 58.02 ของจำนวนผู้เข้าสอบข้อเขียน มีผู้สอบแข่งขันได้ จำนวน 3,085 คน คิดเป็นร้อยละ 50.41 ของจำนวนผู้เข้าสอบข้อเขียน และมีผู้ได้รับการบรรจุ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย. 54) จำนวน 503 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 ของผู้สอบแข่งขันได้ สำหรับการทดสอบครั้งนี้ได้รับเงินค่าสมัครสอบ จำนวน 2,109,600 บาท และมีค่าใช้จ่ายในการจัดสอบเฉลี่ยต่อคน 302.86 บาท รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น จำนวน 3,194,568 บาท

**ตารางสรุปผลการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ  
เป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร**

ตำแหน่ง	อัตรา ว่าง	จำนวน ผู้สมัคร สอบ	จำนวน ผู้เข้า สอบ	ร้อยละของ จำนวน ผู้เข้าสอบ ข้อเขียน	จำนวน ผู้ผ่านการ คัดเลือก	จำนวนการ บรรจุและ แต่งตั้ง
1) กลุ่มวิชาอนุบาลศึกษา	80	1,124	781	7.40	385	80
2) กลุ่มวิชาภาษาไทย	65	399	234	2.22	139	65
3) กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์	59	1,215	618	5.86	239	59
4) กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์	55	293	134	1.27	64	55
5) กลุ่มวิชาภาษาอังกฤษ	54	466	243	2.30	119	54
6) กลุ่มวิชาคอมพิวเตอร์	45	1,075	543	5.15	305	45
7) กลุ่มวิชาสังคมศึกษา	35	1,156	610	5.78	223	35
8) กลุ่มวิชาดนตรี	14	192	122	1.16	36	14
9) กลุ่มวิชาบรรณารักษ์	14	312	187	1.77	107	14
10) กลุ่มวิชาประถมศึกษา	13	830	528	5.01	346	13
11) กลุ่มวิชานาฏศิลป์	12	269	186	1.76	88	12
12) กลุ่มวิชาพลศึกษา	10	902	507	4.81	240	10
13) กลุ่มวิชาวัดผล	10	114	84	0.80	51	10
14) กลุ่มวิชาศิลปศึกษา วาดเขียน	10	295	157	1.49	94	10
15) กลุ่มวิชาคหกรรม	9	513	305	2.89	128	9
16) กลุ่มวิชาเทคโนโลยี ทางการศึกษา	9	449	270	2.56	155	9
17) กลุ่มวิชาเกษตรกรรม	4	370	200	1.90	127	4
18) กลุ่มวิชาแนะแนว	3	180	106	1.00	71	3
19) กลุ่มวิชาการศึกษาพิเศษ	2	394	305	2.89	141	2
<b>รวม</b>	<b>503</b>	<b>10,548</b>	<b>6,120</b>	<b>58.02</b>	<b>3,085</b>	<b>503</b>

#### 4.2 การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ

ในปีนี้มีหน่วยงานที่คัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครในสาขาวิชาชีพขาดแคลน จำนวน 2 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักอนามัย และสำนักการแพทย์ โดยมีอัตราว่างจำนวน 513 อัตรา มีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 69.01 และได้บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการด้วยวิธีการคัดเลือก จำนวน 336 คน คิดเป็นร้อยละ 94.92 สำหรับตำแหน่งที่คัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ พยาบาลวิชาชีพ รองลงมา ได้แก่ นายแพทย์ และเจ้าหน้าที่พยาบาล

ตารางแสดงผลการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ  
จำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่ง

สังกัดและตำแหน่ง	อัตราว่าง	จำนวนผู้สมัครสอบ	จำนวนผู้เข้าสอบ	จำนวนผู้ผ่านการคัดเลือก	จำนวนการบรรจุและแต่งตั้ง
สำนักการแพทย์	159	117	116	107	98
พยาบาลวิชาชีพ	84	60	60	60	60
นายแพทย์	34	16	16	16	16
เจ้าหน้าที่พยาบาล	13	14	14	6	6
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	8	10	10	10	7
เจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์	4	7	6	5	1
ทันตแพทย์	3	2	2	2	2
เจ้าพนักงาน-วิทยาศาสตร์การแพทย์	3	-	-	-	-
เจ้าหน้าที่เวชสถิติ	3	3	3	3	3
นักจิตวิทยา	2	4	4	4	2
เภสัชกร	1				
นักเทคนิคการแพทย์	1	-	-	-	-
เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์การแพทย์	1	-	-	-	-
นักวิชาการศึกษาพิเศษ	1	1	1	1	1
ช่างภาพการแพทย์	1	-	-	-	-



สังกัดและตำแหน่ง	อัตรา ว่าง	จำนวน ผู้สมัคร สอบ	จำนวน ผู้เข้าสอบ	จำนวน ผู้ผ่านการ คัดเลือก	จำนวนการ บรรจุและ แต่งตั้ง
สำนักอนามัย	98	90	72	70	70
พยาบาลวิชาชีพ	75	67	49	47	47
นายแพทย์	10	10	10	10	10
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	4	4	4	4	4
ทันตแพทย์	2	2	2	2	2
เภสัชกร	2	2	2	2	2
เจ้าพนักงานทันต สาธารณสุข	2	2	2	2	2
ผู้ช่วยทันตแพทย์	2	2	2	2	2
เจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์	1	1	1	1	1
<b>รวม</b>	<b>513</b>	<b>414</b>	<b>376</b>	<b>354</b>	<b>336</b>

#### 4.3 การพัฒนาระบบการสรรหาบุคคลของกรุงเทพมหานคร



เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรของกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. ได้จัดทำ CoP เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิธีกุมสอบให้มีประสิทธิภาพ โดยมีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับขั้นตอน กระบวนการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการโดยวิธีการสอบแข่งขัน และเทคนิคในการจัดสอบ ข้อเขียน ตั้งแต่ขั้นตอนการเตรียมความพร้อมก่อนการดำเนินการจัดสอบ แนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการดำเนินการสอบแข่งขัน บทบาท และจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่คุมสอบ รวมถึงการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการทุจริตเพื่อให้สามารถคัดสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถจริง ซึ่งได้เผยแพร่องค์ความรู้ดังกล่าวไว้ในเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. ([www.bangkok.go.th/csc](http://www.bangkok.go.th/csc))

#### 4.4 การบรรจุกลับ การรับโอนและการให้โอนข้าราชการ

ในปีนี้มีสถิติการบรรจุกลับ การรับโอนและการให้โอนข้าราชการ ดังนี้

1) การบรรจุบุคคลกลับเข้ารับราชการ มีจำนวน 3 ราย

2) การรับโอนข้าราชการ มีจำนวน 34 ราย เป็นการรับโอนข้าราชการตั้งแต่ระดับ 2 ถึง ระดับ 7 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งก่อนรับโอน ประมาณ 2 ปี โดยหน่วยงานมีการรับโอนข้าราชการมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ สำนักอนามัย จำนวน 20 ราย รองลงมา ได้แก่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร (รวมสำนักงานเขต) จำนวน 5 ราย และสำนักงานการแพทย์ จำนวน 3 ราย ตำแหน่งที่มีการรับโอนมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 16 ราย รองลงมา ได้แก่ ทันตแพทย์ จำนวน 4 ราย และนายช่างโยธา จำนวน 3 ราย สำหรับเหตุผลที่มีการรับโอนในปีนี้มีส่วนใหญ่เกิดจากสอบแข่งขันได้และรับโอนข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เดิมปฏิบัติงานในสังกัดมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครแล้วแจ้งความประสงค์ต้องการโอนมาดำรงตำแหน่งในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางสรุปผลการรับโอนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงานที่รับโอน	จำนวน (ราย)
สำนักอนามัย	20
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	5
สำนักงานการแพทย์	3
สำนักงานการคลัง	2
สำนักงานการระบายน้ำ	1
สำนักงานการโยธา	1
สำนักสิ่งแวดล้อม	1
สำนักงบประมาณ กทม.	1
<b>รวม</b>	<b>34</b>





ตารางสรุปผลการรับโอนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่งในสายงานที่ กรุงเทพมหานคร รับโอน	ระดับ	จำนวน (ราย)	ระยะเวลา ดำรงตำแหน่ง ก่อนรับโอน	เหตุผลที่รับโอน
พยาบาลวิชาชีพ	3-7	16	7 เดือน-24 ปี	รับโอนจากมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
ทันตแพทย์	5-8	4	4-15 ปี	ย้ายกลับภูมิลำเนา
นายช่างโยธา	2	3	1-11 ปี	สอบแข่งขันได้
นายแพทย์	6-7	2	6-12 ปี	- สายงานวิชาชีพขาดแคลน - รับโอนจากมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
นักวิชาการสาธารณสุข	5	2	10 ปี	มีอัตราว่างและเป็นผู้สอบคัดเลือกได้
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์- งบประมาณ	3-4	2	3 ปี	สอบแข่งขันได้
บุคลากร	5	1	12 ปี	รับโอนจากมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
เจ้าพนักงานการเงิน- และบัญชี	3	1	5	รับโอนจากมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
เจ้าพนักงานการเกษตร	2	1	-	สอบแข่งขันได้
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ- ภายใน	3	1	3 ปี 3 เดือน	สอบแข่งขันได้
เจ้าพนักงานธุรการ	2	1	4 ปี 4 เดือน	ดูแลบิดา-มารดาและครอบครัว
<b>รวม</b>		<b>34</b>		

3) การให้โอนข้าราชการ มีจำนวน 272 ราย โดยหน่วยงานที่ส่วนใหญ่มีการให้โอนข้าราชการกรุงเทพมหานครมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร (รวมสำนักงานเขต) จำนวน 99 ราย รองลงมา ได้แก่ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 76 ราย และสำนักงานการแพทย์ จำนวน 36 ราย สำหรับตำแหน่งที่มีการให้โอนมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 37 ราย รองลงมา ได้แก่ เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 33 ราย พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 31 ราย โดยมีตั้งแต่ระดับ 1-7 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งก่อนให้โอนประมาณ 2 ปี ส่วนเหตุผลที่มีการให้โอนในปีส่วนใหญ่เกิดจากการกลับภูมิลำเนา

**ตารางแสดงจำนวนการให้โอนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามหน่วยงาน**

หน่วยงานที่มีการให้โอน	จำนวน (ราย)
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	99
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	76
สำนักงานการแพทย์	36
สำนักอนามัย	15
สำนักงานโยธา	11
สำนักการระบายน้ำ	7
สำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว	6
สำนักผังเมือง	5
สำนักสิ่งแวดล้อม	5
สำนักการคลัง	4
สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	4
สำนักพัฒนาสังคม	2
สำนักการจราจรและขนส่ง	1
สำนักเทคนิค	1
<b>รวม</b>	<b>272</b>



ตารางแสดงจำนวนการให้โอนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่งในสายงานที่ กรุงเทพมหานครให้โอน	ระดับ	จำนวน (ราย)	ระยะเวลาทำงาน กับ กทม. ก่อนให้โอน	เหตุผลที่ขอโอน	
พยาบาลวิชาชีพ	3-7	37	1-26 ปี	กลับภูมิลำเนาและดูแลครอบครัว	
เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย	1-4	33	2-5 ปี	กลับภูมิลำเนา	
พนักงานป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย	2-4	31	2-5		
นักวิชาการสุขาภิบาล	3-5 และ 7	17	1-11 ปี		
นายช่างโยธา	2-4 และ 6	14	9 เดือน-13 ปี	- กลับภูมิลำเนา - เพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	
เจ้าหน้าที่ธุรการ	2-3	14	2-6 ปี	- สอบแข่งขันได้	
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	1-3	12	2	กลับภูมิลำเนา	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	2-3 และ 5	11	2-6 ปี	กลับภูมิลำเนา	
เจ้าพนักงานพัสดุ	2-3 และ 6	6	9 เดือน-11 ปี		
นายช่างสำรวจ	2-3	6	1-3 ปี		
เจ้าพนักงานเกสัชกรรม	3-6	6	3-18 ปี		
เจ้าพนักงานธุรการ	3-4	6	3-8 ปี		
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย	3-5	6	2-5		
เจ้าหน้าที่พยาบาล	2 และ 6	6	2-17 ปี		
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	2	5	3 ปี 1 เดือน		
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	3-5	5	2-7 ปี		
นักวิชาการเงินและบัญชี	4-5	3	2-18 ปี		
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	2	3	1 ปี 1 เดือน		
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	3-4	3	1-5 ปี		
บุคลการ	3 และ 5	3	1-9 ปี		
นักประชาสัมพันธ์	3-4	3	7 เดือน-2 ปี		
เจ้าหน้าที่ปกครอง	2-3	3	4-7 ปี		
ช่างโยธา	3 และ 6	3	4-14 ปี		ดูแลครอบครัว
เจ้าพนักงานธุรการ	2-3	3	2-3 ปี		สอบแข่งขันได้

ตำแหน่งในสายงานที่ กรุงเทพมหานครให้โอน	ระดับ	จำนวน (ราย)	ระยะเวลาทำงาน กับ กทม. ก่อนให้โอน	เหตุผลที่ขอโอน	
นักวิชาการเกษตร	3 และ 5	2	11 เดือน-10 ปี	กลับภูมิลำเนา	
สถาปนิก	4-5	2	2-6 ปี		
นักพัฒนาชุมชน	5	2	10 ปี		
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล	3	2	1 ปี 1 เดือน		
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	6	2	12 ปี		
เจ้าพนักงานการเกษตร	2 และ 6	2	1-11 ปี		
ช่างสำรวจ	2	2	3 ปี 4 เดือน		
นายช่างเขียนแบบ	2	2	1		
เจ้าหน้าที่พลศึกษา	4-5	2	1-6 ปี		
พนักงานปกครอง	2 และ 4	2	3-4 ปี		
เจ้าหน้าที่สื่อสาร	2-3	2	2-5		
นักสังคมสงเคราะห์	3 และ 5	2	1-5 ปี	ลดค่าใช้จ่ายในการครองชีพ	
นักวิชาการสาธารณสุข	3 และ 7	2	2-13 ปี	สอบแข่งขันได้	
นักวิชาการพัสดุ	6	1	21	กลับภูมิลำเนา	
นักวิชาการคลัง	5	1	4		
วิศวกรโยธา	3	1	1 ปี 8 เดือน		
นิติกร	5	1	1 ปี 1 เดือน		
นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมพลศึกษา)	3	1	1 ปี 6 เดือน		
เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	5	1	7 ปี 1 เดือน		
นักวิชาการสถิติ	3	1	1 ปี 15 วัน		
เจ้าพนักงานปกครอง	6	1	14 ปี 4 เดือน		
นายช่างเครื่องกล	2	1	1 ปี		
นายช่างเครื่องกล	2	1	1		
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	6	1	17 ปี 8 เดือน		
เจ้าหน้าที่อนามัย	2	1	3 ปี 5 เดือน		
เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมคหกรรมศาสตร์)	3	1	2 ปี 8 เดือน		
นักสถิติ	5	1	16 ปี 3 เดือน		เปลี่ยนสายงานไปดำรง ตำแหน่งนิติกร
<b>รวม</b>		<b>272</b>			



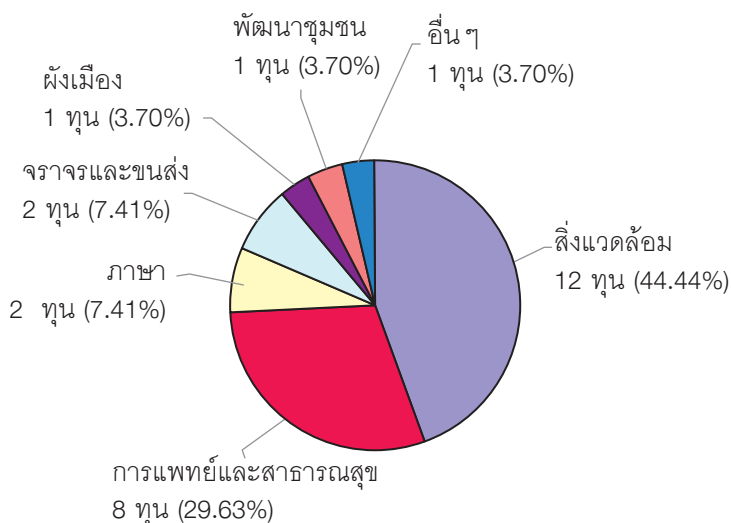
#### 4.5 การพิจารณางานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกันและการพิจารณาเทียบคุณวุฒิศึกษา

สำนักงาน ก.ก. ได้พิจารณางานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จำนวน 53 ราย ตลอดจนการดำเนินการพิจารณาเทียบคุณวุฒิศึกษาในกรณีการสอบแข่งขัน จำนวน 34 ราย และกรณีเพื่อประเมินผลงานและเลื่อนระดับควบ จำนวน 18 ราย

## 5. การพัฒนาบุคลากร

### 5.1 การดำเนินการด้านทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 กรุงเทพมหานครได้รับทุน 1 (ข) เพื่อส่งข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานฯ จากรัฐบาลต่างประเทศ องค์การระหว่างประเทศหรือนิติบุคคลต่างประเทศ จำนวน 27 ทุน โดยทุนส่วนใหญ่เป็นทุนด้านสิ่งแวดล้อม รองลงมา ได้แก่ ทุนด้านการแพทย์และสาธารณสุข ภาษา จราจรและขนส่ง ผังเมือง พัฒนาชุมชน และอื่น ๆ สำหรับประเทศที่ให้ทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานฯ มากที่สุด คือ ประเทศ ญี่ปุ่น รองลงมา ได้แก่ ประเทศไทย ออสเตรเลีย สิงคโปร์ ไคล์มโบ มาเลเซีย สวีเดน สาธารณรัฐประชาชนจีน เป็นต้น โดยมีข้าราชการที่ได้รับทุน 1 (ข) จำนวน 4 ทุน รวมทั้งหมด 4 คน



ตารางแสดงการสมัครขอรับทุนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ลำดับ	หลักสูตร	ประเภททุน	แหล่งทุน	ผลการดำเนินการ
1	Domestic Wastewater	สิ่งแวดล้อม	รัฐบาลญี่ปุ่น	ได้รับอนุมัติ ทุนละ 1 ราย รวม 4 ราย
2	Programme Management of Prevention of Mother to Child HIV Transmission	การแพทย์และสาธารณสุข	รัฐบาลไทย และ UNICEF	
3	หลักสูตร ILC และหลักสูตร OCC ประจำปี 2555	ทุนด้านภาษา	สปร. (งบประมาณ กทม.)	
4	Leveraging Urban Nature and Biodiversity for Local Development	สิ่งแวดล้อม	รัฐบาลอิสราเอล	
5	การอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับการสื่อสารเพื่อประชาคมอาเซียน (English Communication Course for ASEAN Community : ECCAC) ประจำปีงบประมาณ 2555	ทุนด้านภาษา	กระทรวงการต่างประเทศ (งบประมาณ กทม.)	ไม่ได้รับอนุมัติ
6	Human Resource Development for the Rural Community-Health	การแพทย์และสาธารณสุข	รัฐบาลญี่ปุ่น	
7	Urban Traffic and Congestion Management ภายใต้ Singapore Cooperation Programme Training Awards (SCPTA)	จราจรและขนส่ง	รัฐบาลสิงคโปร์	
8	Sustainable Urban Water and Sanitation-Integrated Processes	สิ่งแวดล้อม	รัฐบาลสวีเดน	
9	Comprehensive City Planning	ผังเมือง	รัฐบาลญี่ปุ่น	ผลทดสอบ ภาษาอังกฤษ ไม่ผ่าน
10	Solid Waste Management with Community Participation	สิ่งแวดล้อม	รัฐบาลญี่ปุ่น	
11	Environmental Pollution Control Technology for Developing Countries	สิ่งแวดล้อม	รัฐบาลสาธารณรัฐประชาชนจีน	

ลำดับ	หลักสูตร	ประเภททุน	แหล่งทุน	ผลการดำเนินการ
12	Waste Management and 3R (Reduce, Reuse and Recycle) Policies (B) (ครั้งที่ 2)	สิ่งแวดล้อม	รัฐบาลญี่ปุ่น	ผลทดสอบ ภาษาอังกฤษ ไม่ผ่าน
13	Community Health Management and Community Empowerment towards Healthy Community	การแพทย์และ สาธารณสุข	รัฐบาลไทย	
14	Waste Management and 3R (Reduce, Reuse and Recycle) Policies (B) (ครั้งที่ 1)	สิ่งแวดล้อม	รัฐบาลญี่ปุ่น	ขาดสอบ ขาดคุณสมบัติ
15	Cardiovascular Diseases	การแพทย์และ สาธารณสุข	รัฐบาลญี่ปุ่น	ไม่มีผู้สมัคร
16	Colloquium on Urban Public Transport	จราจรและขนส่ง	รัฐบาลญี่ปุ่น	
17	Integrated Approach for Upgrading Poor Urban Areas	พัฒนาชุมชน	รัฐบาลอิสราเอล	
18	Sustainable Development and Environmental Management ภายใต้ Thailand-Singapore Third Country Training Programme (TCTP)	สิ่งแวดล้อม	รัฐบาลสิงคโปร์	
19	Environmental Public Health Management ภายใต้ Thailand-Singapore Third Country Training Programme	การแพทย์และ สาธารณสุข	รัฐบาลสิงคโปร์	
20	ทุนศึกษาระดับปริญญาโท/ปริญญาเอก ของรัฐบาลมาเลเซีย ประจำปีการศึกษา 2554	อื่น ๆ (หลาย สาขา)	รัฐบาลมาเลเซีย	
21	Comprehensive Pediatric HIV/AIDS Care Management	การแพทย์และ สาธารณสุข	รัฐบาลไทย	
22	Design, Operation and Management of Decentralized Wastewater Treatment Systems	สิ่งแวดล้อม	สพร. และ รัฐบาลไทย	

ลำดับ	หลักสูตร	ประเภททุน	แหล่งทุน	ผลการดำเนินการ
23	ทุนสำนักเลขาธิการแผนโคลัมโบ (CPS) ร่วมกับรัฐบาลมาเลเซีย	การแพทย์และสาธารณสุข	เลขาธิการแผนโคลัมโบ และรัฐบาลมาเลเซีย	ไม่มีผู้สมัคร
24	Nutrition in a Changing Global Environment	สิ่งแวดล้อม	รัฐบาลอิสราเอล	
25	Post Graduate on Water Management : Decision Making, Environmental Aspects and Risk Assessment	สิ่งแวดล้อม	รัฐบาลอิสราเอล	
26	Epidemiological Intelligence and Management Programme	การแพทย์และสาธารณสุข	รัฐบาลมาเลเซีย	
27	ทุนฝึกอบรมนานาชาติด้านสิ่งแวดล้อม	สิ่งแวดล้อม	รัฐบาลโคลัมโบ	
<b>รวม</b>		<b>27 ทุน</b>		

นอกจากนี้ ยังมีทุนการศึกษาที่กรุงเทพมหานครช่วยประชาสัมพันธ์ เป็นทุนที่ผู้สมัครสามารถสมัครในนามตนเองโดยไม่ผ่านกรุงเทพมหานคร โดยกรุงเทพมหานครจะทำการแจ้งเวียนประชาสัมพันธ์ไปตามหน่วยงานในสังกัดให้ทราบ และผู้สนใจสามารถยื่นสมัครขอรับทุนด้วยตนเอง จำนวน 3 ทุน ดังนี้

ลำดับ	หลักสูตร	ประเภททุน	แหล่งทุน
1	Young Leader's Program	บริหาร	สถาบัน grips
2	ทุนการศึกษาระดับปริญญาโท		รัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลี
3	IATSS Forum	วัฒนธรรม	รัฐบาลญี่ปุ่น



## 5.2 การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานคร

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้สรุปผลการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร ตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 และการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ และสนับสนุนการเรียนรู้ (Study Assistance) โดยมีรายละเอียดดังนี้

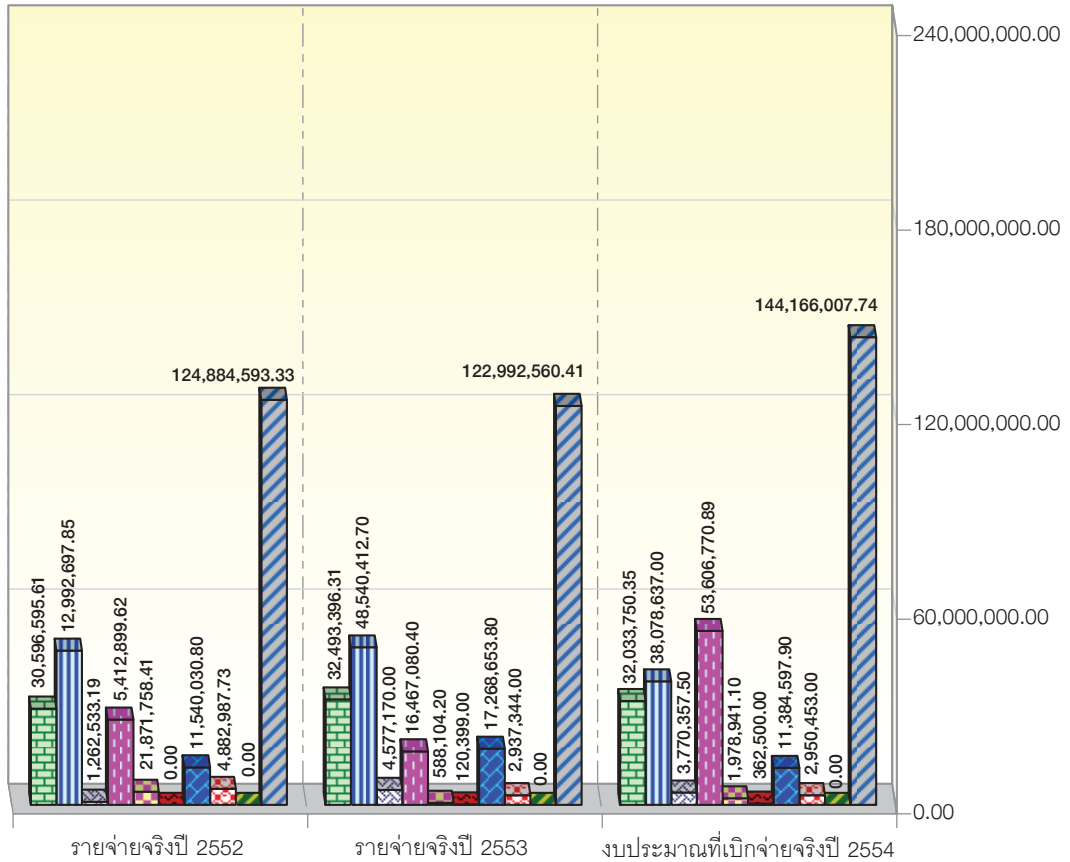
### 1) การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 (1 ตุลาคม 2553-30 กันยายน 2554) ดำเนินการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ วิสัยทัศน์ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการพัฒนางานและองค์การให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์และวิทยาการต่าง ๆ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน โดยเน้นการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและทั่วถึงทุกระดับ ตำแหน่ง สายงาน โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา จำนวน 12,518 คน โดยได้รับอนุมัติงบประมาณตามแผนพัฒนาบุคลากรเป็นเงิน 174,842,800 บาท และได้รับอนุมัติงบประมาณในการดำเนินโครงการเป็นเงินจำนวน 163,378,080.90.-บาท

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรและองค์การของกรุงเทพมหานครตามทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 โดยมีรายละเอียดดังนี้

- บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาจากงบประมาณตามแผนฯ จำนวน 12,048 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 ของจำนวนข้าราชการและลูกจ้าง ได้รับอนุมัติงบประมาณในการดำเนินโครงการทั้งสิ้นเป็นเงิน จำนวน 163,378,080.90 บาท เบิกจ่ายจริงเป็นเงินจำนวน 144,166,008.14 บาท
  - บุคลากรผ่านการพัฒนาในการดำเนินโครงการเพิ่มเติมงบประมาณตามแผนฯ จำนวน 1,696 คน ได้รับอนุมัติเงินจำนวน 8,921,470 บาท เบิกจ่ายจริงเป็นเงินจำนวน 7,071,784 บาท
  - บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาในการดำเนินโครงการเพิ่มเติมจากงบประมาณแหล่งอื่นจำนวน 1,647 คน ได้รับอนุมัติเงิน จำนวน 6,787,046 บาท เบิกจ่ายจริงเป็นเงินจำนวน 6,401,475 บาท
- รวมผู้ผ่านการพัฒนาจากการดำเนินโครงการของสถาบันฯ ทั้งจากงบประมาณตามแผนฯ และงบประมาณจากแหล่งอื่นทั้งสิ้นจำนวน 15,391 คน คิดเป็นร้อยละ 20.18 โดยมีรายละเอียดการพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้

กราฟเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรของ  
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ระหว่างปีงบประมาณ 2552-2554



- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้เป็นไปตามสมรรถนะหลักของกรุงเทพมหานคร (Core Competency)
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาความสามารถของบุคลากรตามสมรรถนะวิชาชีพและกลุ่มงาน (Functional Competency & Technical Knowledge and Skill)
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างเส้นทางการพัฒนาในสายวิชาชีพ (Training Road Map : TRM)
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาความสามารถทางการบริหารจัดการ (Managerial Capability) และการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership)
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างจิตสำนึกและคุณธรรมจริยธรรมในการเป็นข้าราชการที่ดี
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 การวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)
- ยุทธศาสตร์ที่ 7 การสร้างกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (High Potential Development Program)
- ยุทธศาสตร์ที่ 8 การสร้างความสามารถด้านภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Foreign Language & IT)
- ยุทธศาสตร์ที่ 9 การสร้างระบบ e - learning เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนา
- งบประมาณรวม

สรุปการดำเนินงานตามภารกิจ/กิจกรรม/โครงการฝึกอบรม สัมมนา ฐาน ตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานคร 9 ยุทธศาสตร์

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	จำนวนโครงการ	จำนวนหลักสูตร	จำนวนผู้ผ่านการอบรม (คน)	งบประมาณตามแผน (บาท)	งบประมาณที่ได้รับอนุมัติ (บาท)	ค่าใช้จ่ายจริง (บาท)	คงเหลือ (บาท)	ความคุ้มค่า (ร้อยละ)
1	การพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้เป็นไปตามสมรรถนะของกรุงเทพมหานคร	10	10	5,642	42,113,300	37,596,719	32,033,750.35	10,079,549.65	82.20* 76.07**
2	การพัฒนาความสามารถของบุคลากรตามหลักสมรรถนะวิชาชีพและคุณงาน (Functional Competency & Technical Knowledge and Skill)	284	-	2,624	48,152,200	39,384,942	38,078,637	10,073,563	96.68* 79.08**
3	การสร้างเส้นทางการพัฒนาในสายวิชาชีพ (Training Road Map : TRM)	2	-	402	7,484,000	3,874,450	3,770,357.50	3,713,642.50	97.31* 50.38**
4	การพัฒนาความสามารถทางการบริหารจัดการ (Managerial Capability) และการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership)	11	42	623	52,458,600	64,830,089	53,606,770.89	1,148,170.89	82.69* 102.19**
5	การเสริมสร้างจิตสำนึกและคุณธรรม จริยธรรมในการเป็นข้าราชการที่ดี	4	4	1,297	2,743,800	2,647,150	1,978,941.10	764,858.90	74.76* 72.12**
6	การวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	1	1	324	805,000	660,000	362,500	442,500	54.92* 45.03**

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	จำนวนโครงการ	จำนวนหลักสูตร	จำนวนผู้ผ่านการอบรม (คน)	งบประมาณตามแผน (บาท)	งบประมาณที่ได้รับอนุมัติ (บาท)	ค่าใช้จ่ายจริง (บาท)	คงเหลือ (บาท)	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)
7	การสร้างกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (High Potential Development Program)	5	-	15	17,488,000	11,384,597.90	11,384,597.90	6,103,402.10	100* 65.10**
8	การสร้างความสามารถด้านภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Foreign Language & IT.)	3	7	961	3,447,900	3,000,133	2,950,453	497,447	98.34* 85.57**
9	การสร้างระบบ e - learning เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนา	1	-	160	150,000	-	-	150,000	-
	รวมโครงการตามแผนฯ	321	64	12,048	174,842,800	163,378,080.90	144,166,008.14	30,676,791.86	88.24* 82.45**
	โครงการเพิ่มเติมฯ ตามแผนฯ	5	-	1,696	-	8,921,470	7,071,784	-	79.27*
	*** รวมโครงการที่ใช้งบประมาณตามแผนฯ	326	64	13,744	174,842,800	172,299,550.90	151,237,792.14	23,605,007.86	87.78* 86.50**
	รวมโครงการเพิ่มเติมงบประมาณจากแหล่งอื่น	110	1	1,647	-	6,787,046	6,401,475	-	94.32*
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>436</b>	<b>65</b>	<b>15,391</b>	<b>174,842,800</b>	<b>179,086,596.90</b>	<b>157,639,267.14</b>	<b>23,605,007.86</b>	<b>88.02* 90.16**</b>

\* ร้อยละของเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติในการดำเนินโครงการ

\*\* ร้อยละของเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติตามแผนพัฒนาบุคลากร

## 2) การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ และสนับสนุนการเรียนรู้ (Study Assistance) ประกอบด้วย

**2.1) การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง** มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มแหล่งเรียนรู้โดยไม่จำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในชั้นเรียนตามหลักสูตร รวมทั้งเพื่อการพัฒนาสถาบันฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้จากสื่อการฝึกอบรมต่าง ๆ เช่น VCD VDO ชุดฝึกอบรม เอกสาร ตำรา สื่อสิ่งพิมพ์ประเภทต่าง ๆ ซึ่งสถาบันฯ จัดทำขึ้นจากการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ หรือจัดหาจากแหล่งวิชาการอื่นทั้งภายในและภายนอกกรุงเทพมหานคร โดยผู้สนใจสามารถยืมเพื่อศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเองที่ศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครจำนวนผู้ให้บริการ 160 คน

**2.2) การพัฒนา Web Site ของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร** ([www.bangkok.go.th/training](http://www.bangkok.go.th/training)) ให้เป็นแหล่งรวบรวมความรู้จากทางเลือกหนึ่งตามยุทธศาสตร์สนับสนุนการเรียนรู้ (Study Assistance) ขณะนี้สามารถเข้าสู่ระบบเพื่อสืบค้นข้อมูลและตั้งกระทู้เพื่อสอบถามข้อสงสัยได้ จำนวนผู้ให้บริการ 228,463 คน

**2.3) การวิเคราะห์โครงการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษา ดูงานของหน่วยงานต่าง ๆ** ที่ส่งให้สถาบันฯ พิจารณาความเหมาะสม จำนวน 292 โครงการ

### ปัญหาอุปสรรค

■ **ปัญหาเกี่ยวกับระเบียบและวิธีปฏิบัติตามกฎหมาย :** เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในระเบียบวิธีการ ประกอบกับความไม่ชัดเจนของระเบียบ กฎหมาย และแนวทางปฏิบัติ โดยเฉพาะในกรณีต่าง ๆ ที่มีเหตุพิเศษอาจก่อให้เกิดปัญหาการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้องของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้

■ **ปัญหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ :** การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานต่าง ๆ ในการบริหารความรู้ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างครอบคลุม และยังไม่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างองค์ความรู้ได้อย่างแท้จริง

■ **ปัญหาด้านการกระจายโอกาสในการพัฒนาบุคลากร :** ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่าง ๆ ยังไม่สามารถกระจายโอกาสในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง ทุกสายงานและทุกระดับอย่างทั่วถึงได้ ทำให้บางหน่วยงานไม่สามารถพัฒนาบุคลากรตามเกณฑ์ที่กำหนดคืออย่างน้อยคนละ 1 หลักสูตรต่อปีได้

### ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข

- ปรับปรุงการพัฒนาองค์การทั้งระบบงานและพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน
- พัฒนาและปรับปรุงศูนย์ฝึกอบรมของกรุงเทพมหานครให้เป็นศูนย์การเรียนรู้และพัฒนาเมือง ซึ่งมีความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยสามารถรองรับการจัดโครงการฝึกอบรมแต่ละประเภทได้
- กระจายบทบาทและยกระดับขีดความสามารถของหน่วยงานระดับสำนัก ในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาชีพ วิชาการและแนวคิด โดยให้หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานตามสายอาชีพ เพื่อเสนอขอจัดสรรงบประมาณประจำปี และดำเนินการพัฒนาบุคลากรเอง

### แนวโน้มการพัฒนากุศลกรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

1. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครจะดำเนินการพัฒนากุศลกรของกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดการพัฒนากุศลกรตามยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร 9 ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1.1 การกระจายบทบาทและยกระดับขีดความสามารถของหน่วยงานระดับสำนักในการพัฒนากุศลกรสายวิชาชีพ วิชาการ และแนวคิด โดยให้หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนากุศลกรของหน่วยงานตามสายอาชีพเพื่อเสนอขอจัดสรรงบประมาณประจำปีและดำเนินการพัฒนากุศลกรเอง

1.2 การกำหนดแนวทางการพัฒนากุศลกรโดยดำเนินการ ดังนี้

(1) สร้างวัฒนธรรมและสมรรถนะด้านพฤติกรรมให้เป็นไปตามสมรรถนะหลักของบุคลากรที่กรุงเทพมหานครต้องการ

(2) การสร้างความสามารถบริหารจัดการและพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่บุคลากรระดับบังคับบัญชาทุกระดับ

(3) การสร้างความสามารถทางวิชาชีพ (Functional Competency-based Training) ให้แก่บุคลากรระดับปฏิบัติการ

1.3 การพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงเพื่อสร้างผู้นำในสายวิชาชีพและสายการบริหารโดยการฝึกอบรม เตรียมความพร้อมให้กับผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารมหานครระดับต้นที่มีศักยภาพสูงในสายวิชาชีพต่าง ๆ

1.4 การส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม (ทุนอมรินทร์) โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสม ขอรับทุนไปศึกษาเพิ่มเติมในระดับสูงขึ้น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.5 การพัฒนาความรู้ และทักษะด้านภาษาอังกฤษเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับข้าราชการในการขอรับทุนไปศึกษาและฝึกอบรมระดับสูงขึ้นไปทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.6 การปรับปรุงบทบาทและภาพลักษณ์ของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ให้เป็นสถาบันทางวิชาการด้านการบริหารมหานครและการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ปรับปรุงแนวทางการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยทำการศึกษา/การสร้าง/ปรับปรุง/พัฒนาหลักสูตรของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ให้เทียบเคียงกับสถาบันทางการศึกษาหรือทางวิชาการที่มีชื่อเสียงอื่น ๆ ของประเทศไทย

3. พัฒนาศักยภาพบุคลากรในตำแหน่งนักบริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ให้มีศักยภาพ โดยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรดังกล่าวเข้ารับการฝึกอบรม และแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์จากการศึกษาดูงานระหว่างนักบริหารของกรุงเทพมหานครกับนักบริหารของประเทศเพื่อนบ้าน

4. การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรและองค์การด้านการบริการ (Best Service Organization) พัฒนาศักยภาพให้มีจิตใจให้บริการ (Service Mind) และเตรียมความพร้อมขององค์การโดยสามารถให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพด้วยความสะดวก รวดเร็ว และก่อให้เกิดความพึงพอใจ

5. พัฒนาศักยภาพบุคลากรเฉพาะด้าน เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติราชการสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนางาน ให้ก้าวหน้าทันสมัย เช่น ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการแพทย์และสาธารณสุข ด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น

6. ทิศทางการพัฒนาศักยภาพในส่วนของการส่งเสริมให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ฯลฯ ในประเทศและต่างประเทศจะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานต่าง ๆ ให้ครอบคลุมนโยบายของผู้อำนวยการกรุงเทพมหานครและตามยุทธศาสตร์ในแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555 พัฒนาการให้บริการด้านการส่งเสริมความรู้จากงานเชิงอำนาจการไปสู่การเป็นศูนย์แนะแนวการเรียนรู้และเพิ่มพูนความรู้ของกรุงเทพมหานครต่อไป

## 6. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ



กรุงเทพมหานครได้นำระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปีและการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลมาใช้กับองค์กรเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานครให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีผลการดำเนินการดังนี้

### 6.1 การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปี พ.ศ. 2554

กรุงเทพมหานครได้พัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปี พ.ศ. 2554 โดยเพิ่มเติมตัวชี้วัดและปรับปรุงรายละเอียดตัวชี้วัดเดิม วิธีการประเมินผล น้ำหนักคะแนน และเกณฑ์การให้คะแนนใหม่ โดยนำปัญหาอุปสรรคจากการตรวจประเมินผลการปฏิบัติราชการในปี 2553 รวมถึงข้อเสนอแนะและข้อสังเกตของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อ.ก.ก.วิสามันท์เกี่ยวกับการประเมินและระบบการประเมิน และหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครมาประกอบการพิจารณาปรับปรุงตัวชี้วัดให้เหมาะสมยิ่งขึ้น รวมถึงจัดประชุมวิชาการเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการก่อนนำมาใช้จริงสรุปผลการประเมินฯ ได้ดังนี้

#### ผลการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

มิติ (น้ำหนัก)	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการประเมิน (ร้อยละ)	
			สำนักและ สำนักงาน เขต	มหาวิทยาลัย กรุงเทพ มหานคร
<b>มิติที่ 1</b> ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ (ร้อยละ 45)	ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน (สยป.)	45	44.690	44.496



มติ (น้ำหนัก)	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการประเมิน (ร้อยละ)	
			สำนักและ สำนักงาน เขต	มหาวิทยาลัย กรุงเทพ มหานคร
<b>มติที่ 2</b> ด้านประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 21)	2.1 ร้อยละของความสำเร็จในการลดรอบ เวลาการปฏิบัติราชการ* (สกก.)	3	2.888	-
	2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนา กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน* (คณะกรรมการพัฒนากฎหมายตาม กลุ่มภารกิจกรุงเทพมหานคร/สกค.)		2.778	3.000
	2.3 ร้อยละของความสำเร็จในการใช้จ่าย งบประมาณ (สงม.)	7	6.879	6.516
	2.3.1 ร้อยละของความสำเร็จของการ ก่อนนี้ผูกพัน			
	2.3.2 ร้อยละของความสำเร็จของการ เบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม	7	6.921	6.370
	2.4 ความสำเร็จในการจัดทำงานการเงิน (สนค.)	2	1.999	1.950
	2.4.1 ความสำเร็จของการบันทึก รายการบัญชีและจัดทำงานการ เงินถูกต้อง			
	2.4.2 ความสำเร็จของการควบคุม และบันทึกบัญชีทรัพย์สินใน ใบรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สิน ประจำปี 2553 ถูกต้อง	2	1.999	1.950
<b>มติที่ 3</b> ด้านคุณภาพ การปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 8)	3.1 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (คณะผู้ตรวจราชการฯ)	5	3.990	4.273
	3.2 ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่อง ร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ (กองกลาง สนป. และ คณะผู้ตรวจราชการฯ)	3	3.000	3.000

มิติ (น้ำหนัก)	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการประเมิน (ร้อยละ)	
			สำนักและ สำนักงาน เขต	มหาวิทยาลัย กรุงเทพ มหานคร
<b>มิติที่ 4</b> ด้านการพัฒนา องค์กร (ร้อยละ 26)	4.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ ตามระบบการประเมินผลการปฏิบัติ- ราชการระดับบุคคล (สกก.)	2	1.976	2.000
	4.2 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ สร้างชุมชนนักปฏิบัติภายในหน่วยงาน (Community of Practice: Cop) (สกก.)	2	2.000	1.800
	4.3 ร้อยละของความสำเร็จในการสร้าง หน่วยงานใสสะอาด โปร่งใส ตรวจสอบได้			
	4.3.1 ร้อยละของผลการปฏิบัติงาน ตามแผนกลยุทธ์การสร้าง ราชการใสสะอาดของ กรุงเทพมหานคร (คณะผู้ตรวจราชการฯ)	4	3.976	4.000
	4.3.2 การดำเนินการของเรื่อง ร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต ประพฤติมิชอบของหน่วยงาน	4	3.919	4.000
	1) ความมีประสิทธิภาพในการ ดำเนินการตรวจสอบหรือ แก้ไขเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับ การทุจริตประพฤติมิชอบ ของหน่วยงาน (สกก.)	(2)		
2) ผลของเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับ การทุจริตประพฤติมิชอบ ของหน่วยงาน (สกก.)	(2)			

มิติ (น้ำหนัก)	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการประเมิน (ร้อยละ)	
			สำนักและ สำนักงาน เขต	มหาวิทยาลัย กรุงเทพ มหานคร
	4.3.3 ระดับความสำเร็จการดำเนินการสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรในหน่วยงาน (สกก.)	4	3.931	3.900
	4.3.4 ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (สตน.)	3	3.986	3.440
	4.4 ร้อยละของความสำเร็จของผลการดำเนินการกิจกรรม 5 ส (คณะผู้ตรวจราชการฯ)	3	2.999	3.000
	4.5 ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service) (สกก.)	3	2.945	3.000
<b>รวม</b>			<b>98.076</b>	<b>96.695</b>

ผลการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานครประจำปี 2554 บรรลุเป้าประสงค์ในทุกมิติ ทั้งมิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ มิติด้านคุณภาพการปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร โดย**ผลการประเมินเฉลี่ยในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 98.076 สูงกว่าปี 2553 ซึ่งมีผลประเมินร้อยละ 97.352** หน่วยงานระดับสำนักและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครซึ่งมีคะแนนสูงสุด 3 อันดับแรก คือ กองกลาง มีคะแนนรวมเฉลี่ยร้อยละ 99.740 สำนักผังเมือง ร้อยละ 99.706 และกองงานผู้ตรวจราชการ ร้อยละ 99.676 ส่วนระดับสำนักงานเขต ได้แก่ สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ มีคะแนนรวมเฉลี่ยร้อยละ 98.913 สำนักงานเขตพระนคร ร้อยละ 98.834 และสำนักงานเขตทวีวัฒนา ร้อยละ 98.814

นอกจากนี้ กรุงเทพมหานครยังได้ตรวจประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครซึ่งมีคะแนนประเมินเฉลี่ยในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 96.695

## 6.2 การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลถูกนำมาใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ โดยนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการรับเงินรางวัลประจำปีและการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดสรรเงินรางวัลระดับหน่วยงานได้แบ่งกลุ่มหน่วยงานตามผลการปฏิบัติราชการเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับคะแนนร้อยละ 95.000 เป็นจุดแบ่งหน่วยงานเช่นเดียวกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ซึ่งมีหน่วยงาน/ส่วนราชการ ที่มีผลการประเมินตั้งแต่ร้อยละ 95.000 ขึ้นไป จำนวน 75 หน่วยงาน/ส่วนราชการ และมีผลการประเมินน้อยกว่าร้อยละ 95.000 จำนวน 2 หน่วยงาน

แต่เนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครมีผลการปฏิบัติราชการไม่แตกต่างกันมากนัก ประกอบกับมีสถานการณ์ชุมนุมทางการเมืองและเกิดปัญหาอุทกภัยในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ทำให้ข้าราชการและลูกจ้างต้องสละเวลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยและให้ความช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบอุทกภัย ดังนั้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง จึงมีมติให้หน่วยงานและส่วนราชการ ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการตั้งแต่ร้อยละ 90.000 ขึ้นไป ให้ได้รับเงินรางวัลในอัตราสูงสุด 1.5 เท่าของเงินเดือนและค่าจ้างประจำ โดยโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตให้ใช้ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามผลการประเมินของสำนักงานเขตที่โรงเรียนนั้นสังกัด

สำหรับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีเพื่อตอบแทนผลการปฏิบัติงาน กรุงเทพมหานครได้นำผลการปฏิบัติราชการประจำปี และผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลไปกำหนดแนวทางและอัตราการจัดสรรเงินรางวัลสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร และลูกจ้างประจำ โดยแบ่งผลการประเมินฯ ออกเป็น 3 กลุ่ม และจัดสรรเงินรางวัลลดหลั่นกันไปตามผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

การจัดสรรเงินรางวัลระดับบุคคล

ผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปี	เงินรางวัล (คำนวณ ณ 1 ก.ย. 54)
1. ผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการเฉลี่ย ร้อยละ 90-100	- ได้รับเงินรางวัล 1.5 เท่าของเงินเดือน
2. ผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการเฉลี่ย ร้อยละ 60-89	- ได้รับเงินรางวัล 1.4 เท่าของเงินเดือน
3. ผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการเฉลี่ยต่ำกว่า ร้อยละ 60	- ได้รับเงินรางวัล 0.75 เท่าของเงินเดือน

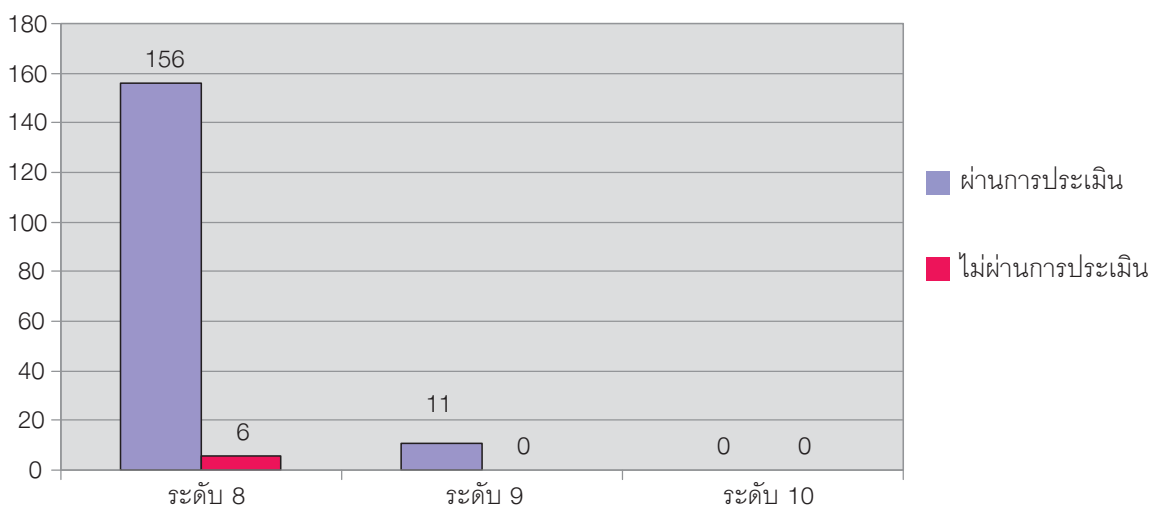
## 7. ความก้าวหน้าในอาชีพ



ความก้าวหน้าในอาชีพถือเป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดและรักษาคนดีคนเก่งให้อยู่กับกรุงเทพมหานคร เมื่อเทียบการเติบโตก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการ กทม. กับปีที่ผ่านมาในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 พบว่ามีการเติบโตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกระดับ ดังนี้

7.1 ผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ขึ้นไป มีผู้เสนอคำขอประเมินบุคคลจำนวนทั้งสิ้น 175 ราย ผ่านการประเมิน 167 ราย เป็นระดับ 8 จำนวน 156 ราย ระดับ 9 และจำนวน 11 ราย โดยสายงานที่ผ่านการประเมินสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 30 ราย รองลงมาได้แก่ เจ้าพนักงานปกครอง จำนวน 15 ราย และ นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรม) จำนวน 11 ราย ส่วนผู้ไม่ผ่านการประเมินมีจำนวน 6 ราย โดยดำรงตำแหน่งในระดับ 8 ทั้งหมด

แผนภูมิแสดงผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ขึ้นไป



สรุปผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ขึ้นไป

ลำดับ	ตำแหน่ง	อนุมัติให้ผ่านการประเมิน			ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน			รวม
		ระดับ 8	ระดับ 9	ระดับ 10	ระดับ 8	ระดับ 9	ระดับ 10	
1	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาลทั่วไป)	30	-	-	-	-	-	30
2	เจ้าพนักงานปกครอง	15	-	-	-	-	-	15
3	นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรม)	10	1	-	-	-	-	11
4	นักวิชาการเงินและบัญชี	8	-	-	-	-	-	8
5	นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม)	7	-	-	-	-	-	7
6	นักเทคนิคการแพทย์ (ด้านบริการทางวิชาการ)	6	-	-	-	-	-	6
7	นักสังคมสงเคราะห์	6	-	-	-	-	-	6
8	นิติกร	6	-	-	-	-	-	6
9	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์-นโยบายและแผน	5	-	-	-	-	-	5
10	ทันตแพทย์ (ด้านทันตกรรม)	3	1	-	-	-	1	5
11	เภสัชกร (ด้านเภสัชกรรมคลินิก)	5	-	-	-	-	-	5
12	นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขาสูติ-นรีเวชกรรม)	2	1	-	-	1	-	4
13	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	4	-	-	-	-	-	4
14	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ-ภายใน	4	-	-	-	-	-	4
15	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งาน-บุคคล	4	-	-	-	-	-	4
16	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์-ผังเมือง	4	-	-	-	-	-	4



ลำดับ	ตำแหน่ง	อนุมัติให้ผ่านการประเมิน			ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน			รวม
		ระดับ 8	ระดับ 9	ระดับ 10	ระดับ 8	ระดับ 9	ระดับ 10	
17	นักพัฒนาชุมชน	4	-	-	-	-	-	4
18	นักวิชาการสาธารณสุข (ด้านบริการทางวิชาการ)	4	-	-	-	-	-	4
19	นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขาโสต ศอ นาสิก)	-	3	-	-	-	3	3
20	นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขากุมารเวชกรรม)	2	1	-	-	-	-	3
21	วิศวกรโยธา (ด้านควบคุม การก่อสร้างหรือโครงการ)	-	-	-	3	-	-	3
22	นักวิชาการศึกษา	3	-	-	-	-	-	3
23	บุคลากร	1	1	2	-	-	-	4
24	ทันตแพทย์ (ด้านทันตสาธารณสุข)	1	1	-	-	-	-	2
25	นักวิชาการสุขาภิบาล (ด้านการส่งเสริมพัฒนา)	2	-	-	-	-	-	2
26	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	1	-	-	-	-	-	1
27	เจ้าหน้าที่ระบบงาน คอมพิวเตอร์	1	-	-	-	-	-	1
28	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ ประมาณ	1	-	-	-	-	-	1
29	นักวิชาการพัสดุ	1	-	-	-	-	-	1
30	นักวิชาการสาธารณสุข (ด้านที่ปรึกษา)	-	1	-	-	-	-	1
31	นักวิชาการสุขาภิบาล (ด้านบริการทางวิชาการ)	1	-	-	-	-	-	1
32	เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์	1	-	-	-	-	-	1
33	พยาบาลวิชาชีพ (ด้าน การพยาบาลผู้ป่วยหนัก)	2	-	-	-	-	-	2
34	นักวิชาการพยาบาล	2	-	-	-	-	-	2

ของหน่วยงานและส่วนราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 บทบาทการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

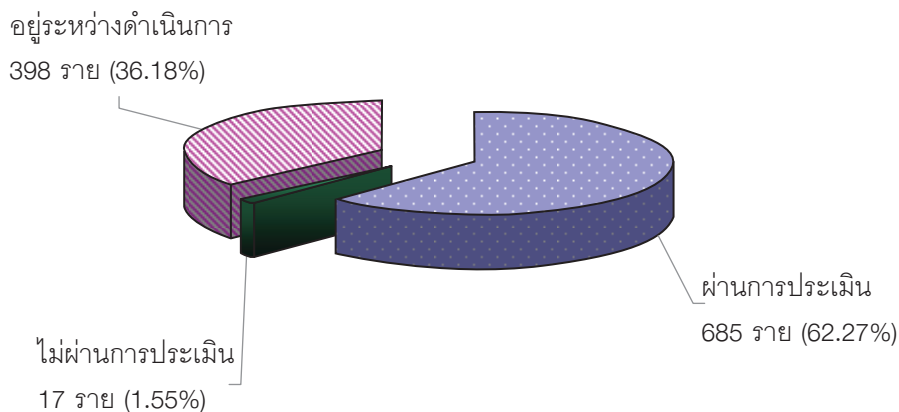
ลำดับ	ตำแหน่ง	อนุมัติให้ผ่านการประเมิน			ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน			รวม
		ระดับ 8	ระดับ 9	ระดับ 10	ระดับ 8	ระดับ 9	ระดับ 10	
35	นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขาจักษุวิทยา)	2	-	-	-	-	-	2
36	นักวิชาการสาธารณสุข (ด้านบริการทางวิชาการ)	1	-	-	-	-	-	1
37	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	-	-	-	-	-	1
38	นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขาพยาธิวิทยา)	-	1	-	-	-	-	1
39	นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขาวิสัญญีวิทยา)	-	1	-	-	-	-	1
40	นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์ครอบครัว)	1	-	-	-	-	-	1
41	นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์ฟื้นฟู)	1	-	-	-	-	-	1
42	นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรมกระดูก)	1	-	-	-	-	-	1
43	นายสัตวแพทย์ (ด้านบำบัดโรคสัตว์)	1	-	-	-	-	-	1
44	นายสัตวแพทย์ (ด้าน ตรวจสอบและวิเคราะห์ ทางวิชาการสัตวแพทย์ สาธารณสุข)	1	-	-	-	-	-	1
45	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	1	-	-	-	-	-	1
46	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด)	-	-	-	1	-	-	1
47	วิศวกรโยธา (ด้านการวางแผน)	-	-	-	1	-	-	1
<b>รวม</b>		<b>156</b>	<b>11</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>175</b>





## 7.2 ผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา

มีผู้เสนอคำขอประเมินบุคคลจำนวนทั้งสิ้น 1,100 ราย ผ่านการประเมิน จำนวน 685 ราย คิดเป็นร้อยละ 62.27 ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.55% และอยู่ระหว่างดำเนินการ 398 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.18



หน่วยงานที่มีบุคลากรผ่านการประเมินเป็นจำนวนมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ สำนักงานการแพทย์ จำนวน 254 ราย เป็นระดับ 6 จำนวน 154 ราย และระดับ 7 จำนวน 100 ราย รองลงมา ได้แก่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 176 ราย เป็นระดับ 6 จำนวน 71 ราย และระดับ 7 จำนวน 105 ราย และสำนักอนามัย จำนวน 68 ราย เป็นระดับ 6 จำนวน 24 ราย และระดับ 7 จำนวน 44 ราย

สรุปผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา จำแนกตามหน่วยงาน

ลำดับ	ตำแหน่ง	อนุมัติให้ผ่าน การประเมิน			ไม่อนุมัติให้ผ่าน การประเมิน			อยู่ระหว่างดำเนินการ		
		ระดับ 6	ระดับ 7	รวม	ระดับ 6	ระดับ 7	รวม	ระดับ 6	ระดับ 7	รวม
1	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	71	105	176	-	7	7	107	102	209
2	สำนักอนามัย	24	44	68	1	8	9	17	39	56
3	สำนักการแพทย์	154	100	254	-	-	-	9	12	21
4	สำนักงบประมาณ	2	6	8	-	-	-	13	7	20
5	สำนักยุทธศาสตร์และ ประเมินผล	7	7	14	1	-	1	7	12	19
6	สำนักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	2	13	15	-	-	-	10	6	16
7	สำนักการโยธา	16	6	22	-	-	-	8	2	10
8	สำนักการคลัง	17	27	44	-	-	-	7	1	8
9	สำนักการศึกษา	14	17	31	-	-	-	3	5	8
10	สำนักผังเมือง	4	3	7	-	-	-	5	3	8
11	สำนักวัฒนธรรมกีฬาและ การท่องเที่ยว	3	3	6	-	-	-	5	1	6
12	สำนักพัฒนาสังคม	10	10	20	-	-	-	4	2	6
13	สำนักเทศกิจ	-	4	4	-	-	-	4	-	4
14	สำนักการจราจรและขนส่ง	4	4	8	-	-	-	2	1	3
15	สำนักสิ่งแวดล้อม	4	1	5	-	-	-	1	1	2
16	สำนักการระบายน้ำ	3	-	3	-	-	-	1	1	2
<b>รวม</b>		<b>335</b>	<b>350</b>	<b>685</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>203</b>	<b>195</b>	<b>398</b>



เมื่อจำแนกบุคลากรตามตำแหน่งพบว่า ตำแหน่งที่ผ่านการประเมินมากที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 243 คน เป็นระดับ 6 จำนวน 149 ราย และระดับ 7 จำนวน 94 ราย รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 44 ราย เป็นระดับ 6 จำนวน 23 ราย และระดับ 7 จำนวน 21 ราย และตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน จำนวน 38 ราย เป็นระดับ 6 จำนวน 13 ราย และระดับ 7 จำนวน 25 ราย ส่วนตำแหน่งที่ไม่ผ่านการประเมินสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 4 ราย เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปและเจ้าพนักงานปกครอง ตำแหน่งละ 3 ราย

**สรุปผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา**

ลำดับ	ตำแหน่ง	อนุมัติให้ผ่านการประเมิน			ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน			อยู่ระหว่างดำเนินการ		
		ระดับ 6	ระดับ 7	รวม	ระดับ 6	ระดับ 7	รวม	ระดับ 6	ระดับ 7	รวม
1	พยาบาลวิชาชีพ	149	94	243	-	4	4	8	22	30
2	เจ้าหน้าที่บริหารงาน-ทั่วไป	23	21	44	-	3	3	27	34	61
3	นักพัฒนาชุมชน	13	25	38	-	1	1	10	9	19
4	บุคลากร	15	20	35	-	-	-	18	10	28
5	เจ้าพนักงานปกครอง	15	18	33	-	3	3	27	12	39
6	นักสังคมสงเคราะห์	7	17	24	-	1	1	9	6	15
7	นักบัญชี	11	11	22	-	-	-	-	-	-
8	นักวิชาการสุขาภิบาล	8	11	19	-	1	1	8	7	15
9	นักวิชาการเงินและบัญชี	5	13	18	-	-	-	8	8	16
10	นายแพทย์	-	14	14	-	-	-	-	8	8
11	นิติกร	6	8	14	-	-	-	7	4	11
12	วิศวกรโยธา	7	7	14	-	-	-	8	1	9
13	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	2	10	12	-	-	-	10	1	11
14	นักเทคนิคการแพทย์	7	5	12	-	-	-	-	-	-

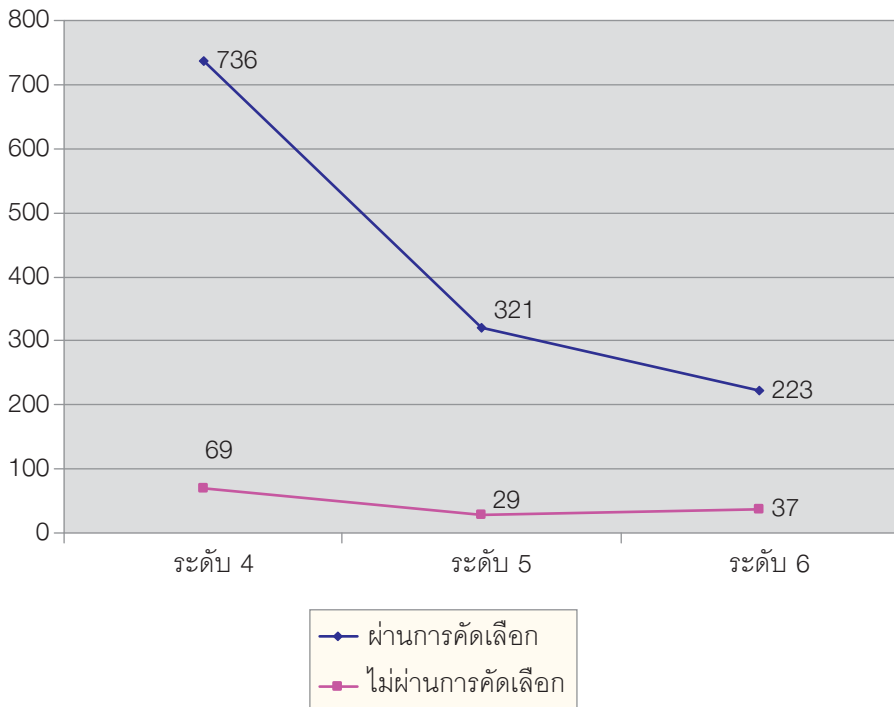
ลำดับ	ตำแหน่ง	อนุมัติให้ผ่านการประเมิน			ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน			อยู่ระหว่างดำเนินการ		
		ระดับ 6	ระดับ 7	รวม	ระดับ 6	ระดับ 7	รวม	ระดับ 6	ระดับ 7	รวม
15	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	2	10	12	-	-	-	2	4	6
16	เภสัชกร	7	4	11	-	1	1	2	-	2
17	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	5	6	11	-	-	-	-	-	-
18	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	5	5	10	1	-	1	4	2	6
19	จิตวิทยา	4	5	9	1	1	2	-	3	3
20	เจ้าหน้าที่วินัย	6	3	9	-	-	-	-	1	1
21	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	4	5	9	-	-	-	8	11	19
22	นักวิชาการศึกษา	2	7	9	-	-	-	2	2	4
23	นักวิชาการคลัง	3	5	8	-	-	-	2	-	2
24	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ	2	6	8	-	-	-	12	7	19
25	เจ้าหน้าที่จัดหาที่ดิน	5	-	5	-	-	-	3	-	3
26	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	1	3	4	-	-	-	4	11	15
27	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล	-	4	4	-	-	-	-	4	4
28	นักวิชาการศูนย์เยาวชน	1	2	3	-	-	-	-	-	-
29	นักกายภาพบำบัด	2	1	3	-	-	-	-	1	1
30	นักวิชาการพัสดุ	-	3	3	-	-	-	2	1	3
31	เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์	1	1	2	-	-	-	-	-	-
32	นักประชาสัมพันธ์	1	1	2	-	-	-	2	5	7
33	นักรังสีการแพทย์	2	-	2	-	-	-	2	-	2
34	นักสถิติ	1	1	2	-	-	-	-	-	-
35	บรรณารักษ์	2	-	2	-	-	-	-	1	1

ลำดับ	ตำแหน่ง	อนุมัติให้ผ่านการประเมิน			ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน			อยู่ระหว่างดำเนินการ		
		ระดับ 6	ระดับ 7	รวม	ระดับ 6	ระดับ 7	รวม	ระดับ 6	ระดับ 7	รวม
36	บรรณารักษ์	2	-	2	-	-	-	-	1	1
37	สถาปนิก	-	2	2	-	-	-	1	4	5
38	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	1	-	1	-	-	-	-	-	-
39	นักวิชาการศูนย์เยาวชน	1	-	1	-	-	-	-	-	-
40	นักผังเมือง	1	-	1	-	-	-	2	-	2
41	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	1	1	-	-	-	1	-	1
42	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	1	-	1	-	-	-	2	2	4
43	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง	1	-	1	-	-	-	2	2	4
44	ทันตแพทย์	-	1	1	-	-	-	-	-	-
45	นักวิชาการช่างศิลป์	1	-	1	-	-	-	-	-	-
46	นักวิชาการแผนที่	1	-	1	-	-	-	-	1	1
47	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	1	-	1	-	-	-	-	-	-
48	วิศวกรเครื่องกล	1	-	1	-	-	-	-	-	-
49	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	-	-	-	-	-	-	1	3	4
50	นักโขนนาการ	-	-	-	-	-	-	1	-	1
51	นักวิชาการเกษตร	-	-	-	-	-	-	4	2	6
52	เจ้าหน้าที่พลศึกษา	-	-	-	-	-	-	2	-	2
53	นักวิชาการสอบ	-	-	-	-	-	-	1	-	1
54	นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-	-	-	-	2	2
55	นายสัตวแพทย์	-	-	-	-	-	-	-	1	1
56	มัณฑนกร	-	-	-	-	-	-	-	1	1
57	วิศวกรไฟฟ้า	-	-	-	-	-	-	1	1	2
รวม		335	350	685	2	15	17	203	195	398

### 7.3 การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์เฉพาะตัว

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์เฉพาะตัวในส่วนของสำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขตหรือหน่วยงานระดับสำนักที่ไม่สามารถดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการได้ ส่วนสำนักต่าง ๆ กำหนดให้กรเจ้าหน้าที่ของสำนักเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 สามารถเติบโตก้าวหน้าได้เกินกว่าระดับควบ โดยในปีนี้มีผู้เข้ารับการคัดเลือกรวม 1,415 ราย ผ่านการคัดเลือกจำนวน 1,280 ราย คิดเป็นร้อยละ 90.46 และไม่ผ่านการคัดเลือก จำนวน 135 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.54 ซึ่งมีจำนวนมากกว่าปี 2553 ซึ่งมีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก จำนวน 601 ราย ผ่านการคัดเลือก จำนวน 521 ราย คิดเป็นร้อยละ 86.69 และไม่ผ่านการคัดเลือก จำนวน 80 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.31 สรุปผลการคัดเลือกปี 2554 ได้ดังนี้

แผนภูมิแสดงผลการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์เฉพาะตัว



- ผ่านการคัดเลือก 1,280 ราย คิดเป็นร้อยละ 90.46 เป็นระดับ 4 จำนวน 736 ราย ระดับ 5 จำนวน 321 ราย และระดับ 6 จำนวน 223 ราย โดยตำแหน่งที่มีผู้ผ่านการคัดเลือกสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 455 ราย เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 160 ราย และเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 95 ราย

- ไม่ผ่านการคัดเลือก จำนวน 135 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.53 เป็นระดับ 4 จำนวน 69 ราย ระดับ 5 จำนวน 29 ราย และระดับ 6 จำนวน 37 ราย โดยตำแหน่งที่มีผู้ไม่ผ่านการคัดเลือกสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 34 ราย รองลงมา ได้แก่ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน 10 ราย เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ตำแหน่งละ 12 ราย

หน่วยงานที่มีผู้ผ่านการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์เฉพาะตัวเป็นจำนวนมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 558 ราย รองลงมา ได้แก่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 369 ราย และสำนักการแพทย์ จำนวน 70 ราย

### ตารางสรุปผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ที่มีประสบการณ์เฉพาะตัว จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	ผ่านการคัดเลือก				ไม่ผ่านการคัดเลือก				รวม
	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	รวม	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	รวม	
1. สำนักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	464	71	23	558	11	1	1	13	571
2. สำนักปลัด กรุงเทพมหานคร	166	110	93	369	54	26	21	101	470
3. สำนักการแพทย์	12	28	30	70	1	1	8	10	80
4. สำนักอนามัย	26	32	22	80	-	-	-	-	80
5. สำนักการโยธา	6	17	15	38	2	1	6	9	47
6. สำนักการระบายน้ำ	17	12	8	37	-	-	-	-	37
7. สำนักวัฒนธรรม	3	18	14	35	1	1	2	37	
8. สำนักสิ่งแวดล้อม	13	11	3	27	-	-	-	-	27
9. สำนักการคลัง	13	8	5	26	-	-	-	-	26
10. สำนักพัฒนาสังคม	8	3	4	15	-	-	-	-	15

หน่วยงาน	ผ่านการคัดเลือก				ไม่ผ่านการคัดเลือก				รวม
	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	รวม	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	รวม	
11. สำนักยุทธศาสตร์และ- ประเมินผล	4	2	3	9	-	-	-	-	9
12. สำนักการศึกษา	3	5	1	9	-	-	-	-	9
13. สำนักเทคนิค	-	1	2	3	-	-	-	-	3
14. สำนักผังเมือง	-	2	-	2	-	-	-	-	2
15. สำนักการจราจรและขนส่ง	1	-	-	1	-	-	-	-	1
16. สำนักงานประมาณ- กรุงเทพมหานคร	-	1	-	1	-	-	-	-	1
<b>รวม</b>	<b>736</b>	<b>321</b>	<b>223</b>	<b>1,280</b>	<b>69</b>	<b>29</b>	<b>37</b>	<b>135</b>	<b>1,415</b>

ตารางสรุปผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน  
ที่มีประสบการณ์เฉพาะตัว จำแนกตามตำแหน่ง

ลำดับ	ตำแหน่ง	ผ่านการคัดเลือก				ไม่ผ่านการคัดเลือก				รวม
		ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	รวม	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	รวม	
1	เจ้าหน้าที่ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	438	2	15	455	11	1	-	12	469
2	เจ้าหน้าที่ธุรการ	140	20	-	160	33	1	-	34	194
3	เจ้าพนักงานธุรการ	-	57	38	95	-	3	5	8	103
4	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	48	30	-	78	-	-	-	-	78
5	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	2	22	37	61	-	4	5	9	70
6	เจ้าหน้าที่การเงินและ บัญชี	34	17	-	51	11	1	-	12	63
7	พนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	57	5	62	-	-	-	-	62
8	เจ้าหน้าที่พยาบาล	7	17	14	38	-	1	8	9	47
9	พนักงานปกครอง	-	15	22	37	-	1	2	3	40





ลำดับ	ตำแหน่ง	ผ่านการคัดเลือก				ไม่ผ่านการคัดเลือก				รวม
		ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	รวม	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	รวม	
10	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	5	12	17	-	7	3	10	27
11	ช่างโยธา	15	-	6	21	2	-	4	6	27
12	นายช่างโยธา	-	9	15	24	-	-	-	-	24
13	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	14	3	-	17	2	1	-	3	20
14	ช่างเครื่องกล	4	6	2	12	-	-	-	-	12
15	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	2	6	8	-	-	1	1	9
16	ช่างภาพ	2	4	2	8	-	-	-	-	8
17	เจ้าหน้าที่ปกครอง	2	4	-	6	1	1	-	2	8
18	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	7	-	7	-	1	-	1	8
19	เจ้าหน้าที่พัสดุ	3	-	-	3	4	-	-	4	7
20	เจ้าหน้าที่งานรักษา ความสะอาด	6	1	-	7	-	-	-	-	7
21	เจ้าหน้าที่การเกษตร	5	2	-	7	-	-	-	-	7
22	นายช่างไฟฟ้า	-	2	4	6	-	-	-	-	6
23	นายช่างเครื่องกล	-	3	1	4	-	-	1	1	5
24	ดริยางคศิลป์ (นักดนตรี) ด้านดุริยางคศิลป์ไทย	-	1	4	5	-	-	-	-	5
25	เจ้าหน้าที่เครื่อง คอมพิวเตอร์	3	-	2	5	-	-	-	-	5
26	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมพลศึกษา)	-	3	2	5	-	-	-	-	5
27	ผู้ช่วยทันตแพทย์	1	1	2	4	-	-	-	-	4
28	นายช่างสำรวจ	-	-	4	4	-	-	-	-	4
29	ช่างเขียนแบบ	1	1	1	3	-	1	-	1	4
30	เจ้าหน้าที่สื่อสาร	-	2	2	4	-	-	-	-	4
31	ผู้ช่วยทันตแพทย์	1	2	-	3	-	-	-	-	3
32	นายช่างศิลป์	-	-	-	-	-	1	2	3	3

ลำดับ	ตำแหน่ง	ผ่านการคัดเลือก				ไม่ผ่านการคัดเลือก				รวม
		ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	รวม	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	รวม	
33	ดุริยางคศิลป์ (นักดนตรี) ด้านดุริยางคศิลป์สากล	-	2	1	3	-	-	-	-	3
34	ช่างสำรวจ	-	1	1	2	1	-	1	3	-
35	เจ้าหน้าที่ควบคุมโรค	1		2	3	-	-	-	-	3
36	เจ้าพนักงาน โสตทัศนศึกษา	-	2	1	3	-	-	-	-	3
37	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมนาฏศิลป์)	-	1	2	3	-	-	-	-	3
38	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	-	3	-	3	-	-	-	-	3
39	เจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุข	-	3	-	3	-	-	-	-	3
40	นายช่างเทคนิค	-	-	2	2	-	-	-	-	2
41	ช่างไฟฟ้า	-	2	-	2	-	-	-	-	2
42	เจ้าหน้าที่อนามัย	-	-	2	2	-	-	-	-	2
43	เจ้าหน้าที่ห้องสมุด	1	1	-	2	-	-	-	-	2
44	เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์	1	-	1	2	-	-	-	-	2
45	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	2	-	-	2	-	-	-	-	2
46	เจ้าพนักงาน วิทยาศาสตร์การแพทย์	-	1	1	2	-	-	-	-	2
47	เจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุข	-	2	-	2	-	-	-	-	2
48	เจ้าพนักงานการเกษตร	-	-	2	2	-	-	-	-	2
49	โภชนากร	-	-	1	1	-	-	-	-	1
50	ผู้ช่วยเภสัชกร	-	-	1	1	-	-	-	-	1
51	ดุริยางคศิลป์ (นักแยกเพลง)	-	-	1	1	-	-	-	-	1
52	ช่างศิลป์	-	-	1	1	-	-	-	-	1
53	ช่างเทคนิค	-	1	-	1	-	-	-	-	1



ลำดับ	ตำแหน่ง	ผ่านการคัดเลือก				ไม่ผ่านการคัดเลือก				รวม
		ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	รวม	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	รวม	
54	เจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา	1	-	-	1	-	-	-	-	1
55	เจ้าหน้าที่สถิติ	-	1	-	1	-	-	-	-	1
56	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพ	-	1	-	1	-	-	-	-	1
57	เจ้าพนักงาน- ศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมศิลปะ)	-	-	1	1	-	-	-	-	1
58	เจ้าพนักงาน- ศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรม คหกรรมศาสตร์)	-	-	1	1	-	-	-	-	1
รวม		736	321	223	1,280	69	29	37	135	1,415

## 8. การดำเนินการทางวินัยและการส่งเสริมระบบคุณธรรมและจริยธรรม

### 8.1 การดำเนินการทางวินัย

ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครถูกดำเนินการทางวินัย จำนวน 543 ราย เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 66 ราย ข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 11 ราย และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จำนวน 466 ราย รายละเอียด ดังนี้

1) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ถูกดำเนินการทางวินัย จำนวน 66 ราย โดยตำแหน่งที่ถูกลงโทษทางวินัยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ เจ้าพนักงานปกครอง จำนวน 13 ราย รองลงมา ได้แก่ นายช่างโยธา จำนวน 9 ราย และดุริยางคศิลป์ จำนวน 8 ราย

กรณีที่มีการกระทำผิดมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การจัดซื้อจัดจ้างและการปฏิบัติงานโดยประมาทเลินเล่อ กรณีละ 10 ราย รองลงมา ได้แก่ การไม่ปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ และการละทิ้งหน้าที่ราชการเกินกว่า 15 วันทำการ



ระดับโทษที่มีการดำเนินการทางวินัย ดังนี้

- ภาคทัณฑ์ จำนวน 28 ราย
- ตัดเงินเดือน จำนวน 20 ราย
- ลดขั้นเงินเดือน จำนวน 1 คน
- ปลดออก จำนวน 3 ราย
- ไล่ออก จำนวน 8 ราย

โดยมีผู้ถูกกล่าวหาตักเตือน จำนวน 11 ราย สำหรับกรณีกระทำผิดวินัยของผู้ที่ถูกลงโทษไล่ออกส่วนใหญ่เป็นการกระทำผิดเกี่ยวกับการละทิ้งหน้าที่ราชการเกินกว่า 15 วันทำการ

**2) ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร** ถูกดำเนินการทางวินัย จำนวน 11 ราย โดยตำแหน่งที่ถูกลงโทษทางวินัยมากที่สุดคือครู จำนวน 8 ราย รองลงมา ได้แก่ ผู้อำนวยการ จำนวน 2 ราย และครูผู้ช่วย จำนวน 1 ราย

กรณีที่มีการกระทำผิดมากที่สุดเป็นเรื่องเกี่ยวกับการล่องละเมิดทางเพศ เช่น กระทำอนาจาร และพยายามข่มขืนกระทำชำร่านักเรียนหญิง เป็นต้น

- ว่ากล่าวตักเตือน จำนวน 3 ราย
- ภาคทัณฑ์ จำนวน 1 ราย
- ตัดเงินเดือน จำนวน 2 ราย
- ลดขั้นเงินเดือน จำนวน 1 คน
- ปลดออก จำนวน 1 ราย
- ไล่ออก จำนวน 3 ราย

มีผู้ถูกกล่าวหาตักเตือน จำนวน 3 ราย สำหรับกรณีกระทำผิดวินัยของผู้ที่ถูกลงโทษไล่ออกส่วนใหญ่เป็นการกระทำผิดทางเพศ

ตารางแสดงการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ  
จำแนกตามตำแหน่งลักษณะความผิด และระดับโทษ

ตำแหน่ง	กรณีกระทำผิดวินัย	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ
<b>ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 66 ราย</b>			
1. เจ้าพนักงาน- ปกครอง (13 ราย)	- มาลงชื่อปฏิบัติราชการแต่ไม่อยู่ ปฏิบัติราชการ	4	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน
	- ออกบัตรประจำตัวผู้ค้าและใบ ทะเบียนการค้าบริเวณตลาด โบ๊เบ๊ โดยมีได้ดำเนินการให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ ขั้นตอนตามคำสั่งกรุงเทพมหานคร	2	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 3 เดือน
	- ประมาทเล็กน้อย	3	ภาคทัณฑ์
	- ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ	1	ตัดเงินเดือน
	- ละทิ้งหน้าที่ราชการ	1	ตัดเงินเดือน
	- ลาป่วยโดยไม่มีใบรับรองแพทย์	1	ภาคทัณฑ์
	- ลาป่วยบ่อยครั้ง	1	ภาคทัณฑ์
2. นายช่างโยธา (9 ราย)	- ประมาทเล็กน้อย	2	ว่ากล่าวตักเตือน
	- ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ	2	ว่ากล่าวตักเตือน (1 ราย) ภาคทัณฑ์ (1 ราย)
	- ไม่ปฏิบัติตามระเบียบและแบบ ธรรมเนียมของทางราชการ	1	ภาคทัณฑ์
	- ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับ มอบหมาย	1	ภาคทัณฑ์
	- ละทิ้งหน้าที่ราชการ	1	ตัดเงินเดือน
	- เป็นหัวหน้ากลุ่มงานและ ผู้ควบคุมงานแต่ไม่ได้ควบคุมดูแล ให้เพียงพอทำให้ผู้รับจ้างทำการ ก่อสร้างไม่เป็นไปตามข้อกำหนด ในสัญญา	2	ภาคทัณฑ์

ตำแหน่ง	กรณีกระทำผิดวินัย	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ
3. ดุริยางคศิลป์ (8 ราย)	- ดำเนินการจัดซื้อเครื่องดนตรีไทยไม่เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง การพัสดุ พ.ศ. 2538	8	ภาคทัณฑ์
4. เจ้าหน้าที่ธุรการ (7 ราย)	- ใช้ใบรับรองแพทย์ปลอม ประกอบการลาป่วย	1	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน
	- มาลงชื่อปฏิบัติราชการแต่ไม่อยู่ ปฏิบัติหน้าที่ราชการตั้งแต่เวลา 11.30-16.00 น.	1	ภาคทัณฑ์
	- ละทิ้งหน้าที่ราชการ 28 วัน ติดต่อกัน	1	ปลดออก
	- ไม่ปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ	1	ภาคทัณฑ์
	- รายงานเท็จ	1	ตัดเงินเดือน
	- ละทิ้งหน้าที่ราชการ	2	ไล่ออก
5. เจ้าพนักงาน- ธุรการ (4 ราย)	- ฝ่าฝืนระเบียบการเข้าพักอาศัยในอาคารสงเคราะห์ กรุงเทพมหานคร	1	ภาคทัณฑ์
	- ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการ 14 ครั้ง รวมจำนวน 24 วัน	1	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน
	- ไม่ปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ	2	ตัดเงินเดือน
6. เจ้าหน้าที่การเงิน- และบัญชี (3 ราย)	- ส่งประกาศเผยแพร่การสอบราคาไม่เป็นไปตามข้อบัญญัติ กทม. เรื่องการพัสดุ พ.ศ. 2538	1	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน
	- ประมาทเงินเล็กน้อย	1	ว่ากล่าวตักเตือน
	- ละทิ้งหน้าที่ราชการ	1	ไล่ออก

ตำแหน่ง	กรณีกระทำผิดวินัย	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ
7. เจ้าหน้าที่บริหาร-งานปกครอง (3 ราย)	- ใช้อารมณ์ได้เดียวกับเยาวชน	1	ว่ากล่าวตักเตือน
	- เป็นกรรมการตรวจการจ้างแต่ไม่ได้ใช้ความระมัดระวังให้เพียงพอทำให้ผู้รับจ้างทำการก่อสร้างไม่เป็นไปตามข้อกำหนดในสัญญา	1	ว่ากล่าวตักเตือน
	- ประมาทเลินเล่อ	1	ว่ากล่าวตักเตือน
8. เจ้าหน้าที่ปกครอง (3 ราย)	- ลงลายมือชื่อในสมุดลงเวลาแต่ไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตั้งแต่เวลา 14.30 น.	1	ว่ากล่าวตักเตือน
	- ออกบัตรประจำตัวผู้ค้าและใบทะเบียนการค้าบริเวณตลาดโบ๊เบ๊ โดยมีได้ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนตามคำสั่งของกรุงเทพมหานคร	1	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 3 เดือน
	- ละทิ้งหน้าที่ราชการ	1	ว่ากล่าวตักเตือน
9. ช่างโยธา (3 ราย)	- ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย	1	ว่ากล่าวตักเตือน
	- ไม่สุภาพเรียบร้อยกับผู้บังคับบัญชา	1	ภาคทัณฑ์
	- ไม่จัดทำคำให้การแก้คำฟ้องของศาลปกครองภายในกำหนด	1	ภาคทัณฑ์
10. พนักงานปกครอง (3 ราย)	- มาลงชื่อปฏิบัติหน้าที่แต่ไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 2 วัน	1	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน
	- ประมาทเลินเล่อ	1	ภาคทัณฑ์
	- ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของราชการ	1	ตัดเงินเดือน

ตำแหน่ง	กรณีกระทำผิดวินัย	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ
11. ช่างเครื่องกล (2 ราย)	- ประมาทเดินเลื่อ	1	ว่ากล่าวตักเตือน
	- เป็นผู้ควบคุมงานแต่ไม่ได้ควบคุมดูแลให้เพียงพอทำให้ผู้รับจ้างทำการก่อสร้างไม่เป็นไปตามข้อกำหนดในสัญญา	1	ภาคทัณฑ์
12. คีตศิลป์ (1 ราย)	- ดำเนินการจัดซื้อเครื่องดนตรีไทยไม่เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง การพัสดุ พ.ศ. 2538	1	ภาคทัณฑ์
13. เจ้าหน้าที่งาน-รักษาความสะอาด (1 ราย)	- มิได้ตรวจสอบการนำส่งเงินเป็นเหตุให้มีการนำส่งเงินไม่ครบถ้วน	1	ภาคทัณฑ์
14. เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ (1 ราย)	- ดำเนินการจัดซื้อเครื่องดนตรีไทยไม่เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง การพัสดุ พ.ศ. 2538	1	ภาคทัณฑ์
15. เจ้าหน้าที่บริหารงานโยธา (1 ราย)	- เอื้อประโยชน์ให้ผู้อื่นโดยมิชอบ	1	ปลดออก
16. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (1 ราย)	- เรียกรับเงินค่าเขียนแบบแล้วไม่ดำเนินการให้แล้วเสร็จ	1	ตัดเงินเดือน
17. เจ้าหน้าที่พัสดุ (1 ราย)	- ละทิ้งหน้าที่ราชการ	1	ไล่ออก
18. บุคลากร (1 ราย)	- ละทิ้งหน้าที่ราชการ	1	ไล่ออก
19. นักวิชาการเงิน-และบัญชี (1 ราย)	- เป็นกรรมการตรวจการจ้างแต่มิได้ใช้ความระมัดระวังให้เพียงพอทำให้ผู้รับจ้างทำการก่อสร้างไม่เป็นไปตามข้อกำหนดในสัญญา	1	ว่ากล่าวตักเตือน



ตำแหน่ง	กรณีกระทำผิดวินัย	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ
<b>ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร</b>			
1. ครูผู้ช่วย	- ลักบัตรอิเล็กทรอนิกส์ (บัตร ATM) ไปเบิกเงินโดยผลการ	1	ไล่ออก
2. ครู (9 ราย)	- ปิดประตูหน้าต่างสอนนักเรียน แต่งกายไม่สุภาพและพยายาม ถูกล้อต้องตัวนักเรียนหญิง	1	ว่ากล่าวตักเตือน
	- กระทำอนาจารและพยายาม ช่มชู้นักเรียนหญิง	1	ไล่ออก
	- ปลอมลายมือชื่อผู้อำนวยการ โรงเรียนเพื่อรับรองพฤติกรรม ขอกู้เงินสหกรณ์	1	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน
	- ไม่ไปใช้สิทธิ์เลือกตั้งผู้แทน ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร	1	ว่ากล่าวตักเตือน
	- พุดจาไม่สุภาพต่อพระภิกษุและ ไม่ให้ความร่วมมือกิจกรรมทาง ศาสนา	1	ภาคทัณฑ์
	- กระทำชำเรานักเรียนหญิง	1	ไล่ออก
	- ล้วงละเมิดทางเพศโดยใช้มือล้วง เข้าไปในกระโปรงและบิบบอวยวะ เพศเด็กนักเรียนหญิง	1	ปลดออก
	- มีหน้าที่พิเศษอยู่ฝ่ายจัดซื้อของ สหกรณ์โรงเรียนได้ช่วยนับเงิน จากการจำหน่ายสินค้าและ หยิบเงินไป 200 บาท	1	ลดขั้นเงินเดือน 1 ชั้น
	3. ผู้อำนวยการ (2 ราย)	- ไม่ควบคุมดูแลการจัดเก็บ ใบเสร็จรับเงินทำให้ ใบเสร็จรับเงินสูญหาย	1
- ใช้เงินโครงการอาหารกลางวัน ไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของ ระเบียบ		1	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 2 เดือน แต่ได้ออกจาก ราชการไปแล้วจึงงดโทษ

**3) ลูกจ้างกรุงเทพมหานครสามัญ** ถูกดำเนินการทางวินัย จำนวน 466 ราย โดยตำแหน่งที่ถูกลงโทษทางวินัยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ คนงาน จำนวน 271 ราย รองลงมา ได้แก่ พนักงานขับรถ จำนวน 63 ราย และพนักงานทั่วไป จำนวน 16 ราย

กรณีที่มีการกระทำผิดมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ละทิ้งหน้าที่ราชการเกินกว่า 15 วันทำการ จำนวน 288 ราย รองลงมา ได้แก่ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ จำนวน 14 ราย และไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา จำนวน 12 ราย

ระดับโทษที่มีการดำเนินการทางวินัยมีดังนี้

- ภาคทัณฑ์ จำนวน 51 ราย
- ตัดค่าจ้าง จำนวน 114 ราย
- ลดขั้นค่าจ้าง จำนวน 6 ราย
- ปลดออก จำนวน 8 ราย
- ไล่ออก จำนวน 266 ราย
- ว่ากล่าวตักเตือน จำนวน 20 ราย

มีผู้ถูกทำทัณฑ์บน จำนวน 1 ราย ถูกว่ากล่าวตักเตือน จำนวน 20 ราย สำหรับกรณีกระทำผิดวินัยของผู้ที่ถูกลงโทษไล่ออกส่วนใหญ่เป็นการละทิ้งหน้าที่ราชการ

**ตารางแสดงการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานครจำแนกตามตำแหน่ง ลักษณะความผิด และระดับโทษ**

ตำแหน่ง	กรณีกระทำผิดวินัย	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ
คนงาน (291 ราย)	ละทิ้งหน้าที่ราชการ	223	ภาคทัณฑ์ (3 ราย) ตัดค่าจ้าง (48 ราย) ลดขั้นฯ (1 ราย) ปลดออก (2 ราย) ไล่ออก (169 ราย)
	ทุจริตเงินค่าธรรมเนียม	2	ไล่ออก
	นำเงินค่าธรรมเนียมไปใช้ส่วนตัว	3	ภาคทัณฑ์ (2 ราย) ไล่ออก (1 ราย)
	กระทำอนาจาร	1	ไล่ออก
	ลักทรัพย์	1	ไล่ออก

ตำแหน่ง	กรณีกระทำผิดวินัย	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ
คนงาน (ต่อ)	ยาเสพติด	5	ว่ากล่าวตักเตือน (1 ราย) ตัดค่าจ้าง (1 ราย) ไล่ออก (3 ราย)
	เล่นการพนัน	3	ปลดออก
	ดื่มสุรา	3	ตัดค่าจ้าง (2 ราย) ลดขั้นฯ (1 ราย)
	ไม่มีใบรับรองแพทย์ประกอบการลา	7	ตัดค่าจ้าง
	ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร	6	ภาคทัณฑ์ (1 ราย) ตัดค่าจ้าง (5 ราย)
	ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา	5	ว่ากล่าวตักเตือน (3 ราย) ภาคทัณฑ์ (1 ราย) ตัดค่าจ้าง (1 ราย)
	ขาดงานไม่ส่งใบลา	2	ตัดค่าจ้าง
	รายงานเท็จ	2	ภาคทัณฑ์ (1 ราย) ตัดค่าจ้าง (1 ราย)
	ไม่เคารพสถานที่ราชการ	1	ภาคทัณฑ์
	นำส่งเงินค่าธรรมเนียมล่าช้า	2	ว่ากล่าวตักเตือน (1 ราย) ภาคทัณฑ์ (1 ราย)
	ทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกาย	5	ภาคทัณฑ์ (1 ราย) ตัดค่าจ้าง (4 ราย)
	ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ	6	ภาคทัณฑ์ (5 ราย) ตัดค่าจ้าง (1 ราย)
	มาปฏิบัติงานสายบ่อยครั้ง	1	ทัณฑ์บน
	มาเซ็นชื่อแต่ไม่อยู่ปฏิบัติงาน	3	ตัดค่าจ้าง (1 ราย) ลดขั้นฯ (2 ราย)
	หยุดงานบ่อยครั้ง	5	ว่ากล่าวตักเตือน (1 ราย) ภาคทัณฑ์ (1 ราย) ตัดค่าจ้าง (2 ราย) ลดขั้นฯ (1 ราย)
ไม่ปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของทางราชการ	4	ภาคทัณฑ์ (3 ราย) ตัดค่าจ้าง (1 ราย)	
ประมาทเลินเล่อ	1	ว่ากล่าวตักเตือน	

ตำแหน่ง	กรณีกระทำผิดวินัย	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ
พนักงานขับรถยนต์ (63 ราย)	ประมาทเลินเล่อ	9	ว่ากล่าวตักเตือน (6 ราย) ภาคทัณฑ์ (3 ราย)
	ละทิ้งหน้าที่ราชการ	17	ภาคทัณฑ์ (1 ราย) ไล่ออก (16 ราย)
	นำเงินค่าธรรมเนียมส่งไม่ครบถ้วน	1	ไล่ออก
	มาลงชื่อแต่ไม่อยู่ปฏิบัติงาน	2	ภาคทัณฑ์ (1 ราย) ตัดค่าจ้าง (1 ราย)
	ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของราชการ	8	ภาคทัณฑ์ (4 ราย) ตัดค่าจ้าง (3 ราย) ลดขั้นฯ (1 ราย)
	ปลอมลายมือชื่อ	1	ตัดค่าจ้าง (1 ราย)
	ไม่มาอยู่เวร	6	ว่ากล่าวตักเตือน (2 ราย) ภาคทัณฑ์ (2 ราย) ตัดค่าจ้าง (2 ราย)
	มาอยู่เวรล่าช้า	1	ตัดค่าจ้าง
	ลงลายมือชื่อปฏิบัติงานแทนกัน	1	ตัดค่าจ้าง
	ดื่มสุราในเวลาราชการ ทะเลาะวิวาท	1	ตัดค่าจ้าง
	ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา	4	ภาคทัณฑ์ (2 ราย) ตัดค่าจ้าง (2 ราย)
	ลักทรัพย์สินของทางราชการ	2	ปลดออก (1 ราย) ไล่ออก (1 ราย)
	ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ	2	ว่ากล่าวตักเตือน (1 ราย) ตัดค่าจ้าง (1 ราย)
	นำส่งเงินค่าธรรมเนียมล่าช้า	1	ตัดค่าจ้าง
	ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร	1	ตัดค่าจ้าง
	กระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา	1	ตัดค่าจ้าง
	ยาเสพติด	1	ไล่ออก
	ทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกาย	2	ภาคทัณฑ์ (1 ราย) ตัดค่าจ้าง (1 ราย)
เมาสุรา	1	ตัดค่าจ้าง	

ตำแหน่ง	กรณีกระทำผิดวินัย	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ
คนสวน (30 ราย)	ละทิ้งหน้าที่ราชการ	20	ภาคทัณฑ์ (1 ราย) ไล่ออก (19 ราย)
	ใช้เวลาราชการไปขายของ	1	ภาคทัณฑ์
	ทำร้ายร่างกายเพื่อนร่วมงาน	1	ภาคทัณฑ์
	ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา	1	ตัดค่าจ้าง
	ขาดงานไม่ส่งใบลา	2	ตัดค่าจ้าง
	ลงลายมือชื่อปฏิบัติงานแทนกัน	2	ภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง
	ประมาทเดินเล่อ	1	ภาคทัณฑ์
	ทำลายทรัพย์สินของทางราชการ	1	ภาคทัณฑ์
	ไม่มีใบรับรองแพทย์ประกอบการลา	1	ตัดค่าจ้าง
พนักงานทั่วไป (16 ราย)	ละทิ้งหน้าที่	13	ไล่ออก
	เล่นการพนัน	2	ปลดออก
	ขาดงานไม่ส่งใบลา	1	ตัดค่าจ้าง
พนักงานเทคนิค (14 ราย)	ละทิ้งหน้าที่ราชการ	5	ไล่ออก
	เรียกรับเงิน	1	ไล่ออก
	ขาดงานไม่ส่งใบลา	1	ตัดค่าจ้าง
	ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ	2	ภาคทัณฑ์
	ไม่มาอยู่เวร	1	ตัดค่าจ้าง
	ทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกาย	2	ตัดค่าจ้าง
	ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา	1	ภาคทัณฑ์
	ไม่สุภาพเรียบร้อยแสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา	1	ภาคทัณฑ์
ยาม (12 ราย)	ไม่มาอยู่เวร	3	ว่ากล่าวตักเตือน (1 ราย) ตัดค่าจ้าง (2 ราย)
	ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา	1	ภาคทัณฑ์
	บกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่	2	ภาคทัณฑ์
	ลงชื่อแล้วไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่	1	ตัดค่าจ้าง

ตำแหน่ง	กรณีกระทำผิดวินัย	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ
ยาม (ต่อ)	ละทิ้งหน้าที่	4	ตัดค่าจ้าง (1 ราย) ไล่ออก (3 ราย)
	ปลอมเอกสารราชการ	1	ไล่ออก
คนประจำรถ (12 ราย)	ลงลายมือชื่อปฏิบัติงานแทนกัน	1	ภาคทัณฑ์
	เมาสุรา	1	ตัดค่าจ้าง
	ลงชื่อแล้วไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่	1	ตัดค่าจ้าง
	ละทิ้งหน้าที่ราชการ	9	ไล่ออก
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (7 ราย)	ละทิ้งหน้าที่ราชการ	7	ไล่ออก
ภารโรง (5 ราย)	ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ	1	ภาคทัณฑ์
	ลักทรัพย์	1	ตัดค่าจ้าง
	ไม่มีใบรับรองแพทย์ประกอบการลา	1	ตัดค่าจ้าง
	ละทิ้งหน้าที่	2	ไล่ออก
พนักงานรักษาความปลอดภัย (3 ราย)	ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ	3	ว่ากล่าวตักเตือน
ผู้ช่วยเหลือคนไข้ (2 ราย)	ละทิ้งหน้าที่	2	ไล่ออก
พนักงานควบคุมเครื่องจักรกลขนาดเบา (2 ราย)	ละทิ้งหน้าที่	2	ไล่ออก
นักรการ (2 ราย)	ลักทรัพย์	1	ตัดค่าจ้าง
	ละทิ้งหน้าที่ราชการ	1	ไล่ออก
เจ้าหน้าที่ฝึกอาชีพ	ละทิ้งหน้าที่	1	ไล่ออก
ผู้ช่วยหัวหน้าคนงาน	แก้ไขเอกสารของทางราชการ	1	ภาคทัณฑ์
พนักงานพิมพ์ดีด	ละทิ้งหน้าที่ราชการ	1	ไล่ออก

ตำแหน่ง	กรณีกระทำผิดวินัย	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ
พนักงานสถิติ	ละทิ้งหน้าที่ราชการ	1	ไล่ออก
เสมียน	ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ	1	ไล่ออก
นายท้ายเรือ	รายงานเท็จ	1	ภาคทัณฑ์
นายท่า	ละทิ้งหน้าที่ราชการ	1	ไล่ออก
<b>รวม</b>		<b>466</b>	

## 8.2 การส่งเสริมระบบคุณธรรมและจริยธรรม

คุณธรรมและจริยธรรมคือสมรรถนะหลักประการแรกที่องค์กรคาดหวังให้ข้าราชการและผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องมี เนื่องจากเป็นสมรรถนะที่จะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและศรัทธาจากประชาชนในฐานะผู้ให้บริการที่ดี ซึ่งกรุงเทพมหานครได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมจริยธรรมและระบบคุณธรรมของข้าราชการมาโดยตลอด โดยได้กำหนดแผนกลยุทธ์การสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ. 2554 เพื่อให้มีกลไกและกระบวนการบริหารงานและการให้บริการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ปลอดภัยจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมทั้งให้ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครมีคุณธรรมจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ยังได้พยายามสร้างจิตสำนึกและวัฒนธรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ทุกระดับโดยการสอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับการเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรมในการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ไม่น้อยกว่า 50 โครงการต่อปี การสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร การดำเนินโครงการ “กรุงเทพฯ กรุงธรรม” ของทุกหน่วยงาน ซึ่งเน้นการไปวัดเพื่อรับฟังพระธรรมเทศนา การปฏิบัติธรรม เจริญสมาธิ การจัดให้ความรู้และกระบวนการดำเนินการทางวินัย การสร้างระบบวิธีการทำงานและความพร้อมให้ตรวจสอบการทำงานได้ เช่น การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน เป็นต้น โดยมีแนวทางรวมถึงโครงการ/กิจกรรมที่จะช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการมีคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

1) การกำหนดให้มีตัวชี้วัดในการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์การ (คะแนนร้อยละ 26) ตัวชี้วัดที่ 4.3 ร้อยละของความสำเร็จในการสร้างหน่วยงานในใสสะอาด โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยอีก 4 ตัวชี้วัด รวมคะแนนเป็นร้อยละ 8 ได้แก่

- ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร
- การดำเนินการของเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงาน
- ระดับความสำเร็จการดำเนินการสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรในหน่วยงาน
- ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

2) การดำเนินโครงการ “กรุงเทพฯ กรุงธรรม” เกิดขึ้นจากแนวคิดในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรของกรุงเทพมหานครตามโครงการกรุงเทพฯ กรุงธรรมของพลตำรวจเอก วชิรฐ เดชกุญชร ที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร โดยให้กรุงเทพมหานครจัดกิจกรรมเข้าวัด มัสยิด โบสถ์ หรือสถานปฏิบัติธรรม ฟังธรรม ปฏิบัติธรรม ฟีกสมาธิ เพื่อใช้ปัญญาคิดพิจารณาตามคำสอนนั้น ชัดเกล้า และพัฒนาชีวิตให้เจริญขึ้นอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และกำหนดให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครเข้าร่วมกิจกรรมโดยเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2550 สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 สำนักงาน ก.ก. ได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าว ดังนี้

- จัดกิจกรรมรับฟังหลักคำสอนทางศาสนา เพื่อใช้ปัญญาคิดพิจารณาตามคำสอนนั้น ชัดเกล้าและพัฒนาชีวิตให้เจริญขึ้น โดยให้เข้าวัด มัสยิด โบสถ์ หรือสถานปฏิบัติธรรม ฟังธรรม ปฏิบัติธรรม ฟีกสมาธิ เป็นต้น ทุกเดือน เดือนละ 1 ครั้ง รวม 9 ครั้ง (นับตั้งแต่เดือนมกราคมถึงกันยายน 2554)
- บุคลากรทุกคนในสังกัดต้องเข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นไม่ต่ำกว่า 4 ครั้ง
- รายงานผลการดำเนินการจัดกิจกรรมของหน่วยงาน 3 ครั้ง ทุก 3 เดือน พร้อมทั้งเอกสารประกอบ ได้แก่ สำเนาใบเซ็นชื่อเข้าร่วมกิจกรรม ภาพถ่ายกิจกรรม หนังสือประสานการจัดกิจกรรม เป็นต้น

3) โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร โดยแยกเป็น 2 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 ฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานคร ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พนักงานการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานครและคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน จำนวน 1,383 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมตามระเบียบ





กรุงเทพมหานครว่าด้วยประมวลจริยธรรมข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พร้อมทั้งหลักการกฎเกณฑ์และวิธีปฏิบัติต่างๆ ในการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม และผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะองค์กรส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม ข้าราชการและลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกันภายใต้การบังคับใช้ของประมวลจริยธรรมดังกล่าว และเป็นการกระตุ้นและสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ มีความสุจริต ซื่อตรง และเที่ยงธรรม

**กิจกรรมที่ 2 คัดสรรคนดีมีจริยธรรมกรุงเทพมหานคร** เพื่อเป็นการกระตุ้นและสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ มีความสุจริต ซื่อตรง และเที่ยงธรรม

สำหรับผลการดำเนินการ ขณะนี้กรุงเทพมหานครได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดสรรคนดีมีจริยธรรมฯ โดยมี นางมาลินี สุขเวชชวรกิจ รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นประธาน ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการพิจารณาคัดเลือกคนดีมีจริยธรรมกรุงเทพมหานครเสร็จเรียบร้อยแล้ว และมีมติที่ประชุมคณะกรรมการดังกล่าว ได้มอบหน้าที่การดำเนินการคัดเลือกคนดีมีจริยธรรมในระดับหน่วยงาน ให้คณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน ซึ่งเป็นคณะกรรมการตามระเบียบกรุงเทพมหานคร เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552 ตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด

สำหรับการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานต้องเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร และนำเสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครในฐานะประธานคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครลงนามในคำสั่งแต่งตั้ง ข้อเท็จจริงปรากฏว่าคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 9 ท่าน ประกอบด้วย กรรมการซึ่งเป็นบุคคลภายนอกผู้ทรงคุณวุฒิและมีชื่อเสียง จำนวน 5 ท่าน แต่ละท่านมีภารกิจค่อนข้างมาก ทำให้กรรมการมาไม่ครบองค์ประชุม และต้องเลื่อนการประชุมออกไปหลายครั้ง ประกอบกับหน่วยงานหลายแห่ง

ประสบปัญหาจากการแต่งตั้ง โยกย้ายข้าราชการหรือลูกจ้างซึ่งได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการในคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน ทำให้การเสนอรายชื่อคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครล่าช้า โดยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานครบทุกหน่วยงาน เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2554 จึงทำให้สำนักงาน ก.ก. ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมคัดสรรคนดีมีจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ได้ทันภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

4) โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ด้านวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ระดับ 3-5 จำนวน 141 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พร้อมทั้งหลักการ กฎเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ในการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเป็นธรรม เป็นมาตรฐานเดียวกัน และช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านวินัยให้แก่ผู้ดำเนินการทางวินัยได้ตระหนักและมีสำนึกในจริยธรรมของผู้ดำเนินการทางวินัย



5) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ระดับ 6-7 จำนวน 141 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับหลักการ กฎเกณฑ์และวิธีปฏิบัติต่างๆ ในการดำเนินการสอบสวนพิจารณาตามกฎหมาย ก.พ. ที่ออกตามกฎหมายว่าด้วยข้าราชการพลเรือนแก่ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสอบสวนและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเสริมสร้างทัศนคติที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนพิจารณาให้แก่คณะกรรมการสอบสวน และมีความสำนึกในจริยธรรมของผู้ดำเนินการทางวินัย

## 9. การพัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ

### ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

เนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร และพนักงานกรุงเทพมหานคร) ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยมีการยกเลิกระบบพีซีเดิม และปรับปรุงระบบตำแหน่งและประเภทตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครใหม่ สำนักงาน ก.ก. จึงร่วมกับสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อรองรับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกฎหมายใหม่ ดังนี้



1. ด้านการตรวจสอบและปรับปรุงฐานข้อมูลของกรุงเทพมหานครในระบบ MIS ให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลบุคลากรของกรุงเทพมหานคร ตามคำสั่งกรุงเทพมหานครที่ 1983/2554 ลงวันที่ 27 พฤษภาคม 2554 มีหัวหน้าฝ่ายพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ กองพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ สำนักยุทธศาสตร์ และประเมินผลเป็นกรรมการและเลขานุการ

2. ด้านการเตรียมการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อรองรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกฎหมายใหม่ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อปรับปรุงระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลในการเตรียมการรองรับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ ตามคำสั่งกรุงเทพมหานครที่ 1982/2554 ลงวันที่ 27 พฤษภาคม 2554 โดยมีหัวหน้ากลุ่มงานสารสนเทศทรัพยากรบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ

## 10. สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

กรุงเทพมหานครโดยกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการสำหรับข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร โดยมีผลการดำเนินการใน 8 ด้านหลัก ดังนี้

**10.1 การฅาปนกิจสงเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร** ในปี 2554 มีสมาชิกจำนวน 52,410 ราย เพิ่มขึ้นจากปี 2553 ซึ่งมีสมาชิก จำนวน 43,842 ราย ให้การสงเคราะห์แก่สมาชิกการฅาปนกิจสงเคราะห์ จำนวน 301 ราย



**10.2 สวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร** มีสมาชิก ณ วันที่ 30 กันยายน 2554 จำนวน 2,351 ราย โดยมีการให้สวัสดิการและความช่วยเหลือแก่สมาชิก ดังนี้

ประเภทสวัสดิการ	จำนวนสมาชิก (ราย)
การให้กู้ยืมเงินระยะยาว	370
การให้กู้ยืมเงินระยะสั้น	-
การให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา	11
การให้ความช่วยเหลือกรณีสมรส	9
การให้ความช่วยเหลือกรณีมีบุตรเกิดใหม่	23
การให้ความช่วยเหลือกรณีสมาชิกถึงแก่กรรม	4
<b>รวม</b>	<b>47</b>

การดำเนินการเกี่ยวกับสมาชิกสวัสดิการที่สมัครใหม่ จำนวน 136 ราย มีสมาชิกลาออก จำนวน 385 ราย และได้ประชาสัมพันธ์และรับสมัครสมาชิกตามหน่วยงานของ กทม. จำนวน 4-5 ครั้ง/เดือน

**10.3** **ทุนการศึกษาบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร** มีการจัดพิธีมอบทุนการศึกษาบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2553 เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2554 จำนวน 792 ราย รวมเป็นเงิน 2,810,000 บาท ดังนี้

**ทุนสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำ จำนวน 764 แยกเป็นทุนแต่ละระดับดังนี้**

ระดับการศึกษา	ทุนการศึกษา (บาท)	จำนวน (ทุน)
<b>ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร จำนวน 764 ราย</b>		
ระดับประถมศึกษา	2,000	388
ระดับมัธยมศึกษา ปวช. ปวส.	3,000	307
ระดับปริญญาตรี	4,000	69
<b>ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 346 ราย</b>		
ระดับประถมศึกษา	2,000	221
ระดับมัธยมศึกษา ปวช. ปวส.	3,000	105
ระดับปริญญาตรี	4,000	20
<b>รวม</b>		<b>1,110</b>

#### 10.4 การจัดการรถบริการรับ-ส่งข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครจัดรถบริการประจำศาลาว่าการ กทม.1 จำนวน 11 สาย ประจำศาลาว่าการ กทม.2 จำนวน 6 สาย โดยให้การสนับสนุนรถยนต์บริการในกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร จำนวน 88 กิจกรรม นอกจากนี้ ยังได้ดำเนินการประชุมอบรมเจ้าหน้าที่ประจำรถบริการ เพื่อให้ได้รับความรู้ความเข้าใจด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาเครื่องยนต์ ตลอดจนการปรับปรุงประสิทธิภาพและความปลอดภัยในการให้บริการเป็นประจำทุกเดือน

#### 10.5 อาคารสงเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

การจัดสวัสดิการด้านอาคารสงเคราะห์ให้กับข้าราชการและลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครดำเนินการโดยกลุ่มงานอาคารสงเคราะห์ ฝ่ายสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ได้มีการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้าน



อาคารสงเคราะห์ให้ครอบคลุมทุกมิติ โดยจัดทำแผนบริหารจัดการอาคารสงเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครขึ้น โดยแผนดังกล่าวมีประเด็นงานสำคัญ ได้แก่

- การปรับปรุงอาคารสงเคราะห์
- การจัดให้ข้าราชการและลูกจ้างเข้าพักอาศัย
- การปรับปรุงระบบทะเบียนฐานข้อมูลผู้พักอาศัยในอาคารสงเคราะห์
- การพิจารณาและปรับปรุงร่างระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยอาคารสงเคราะห์

ข้าราชการและลูกจ้างประจำและเงินบำรุงอาคารสงเคราะห์ พ.ศ. ....

ซึ่งปลัดกรุงเทพมหานครได้ให้การอนุมัติแผน นอกจากนี้ยังได้จัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ตามแผนบริหารจัดการอาคารสงเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร เพื่อนำประเด็นงานไปสู่การปฏิบัติ

การทำสัญญา	จำนวน (คน)
ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม	163 คน
ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม	12 คน
ครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 29 กันยายน	36 คน
<b>รวม</b>	<b>211 คน</b>

การดำเนินงานตามแผนได้ดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการพักอาศัยในอาคารสงเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครและการใช้จ่ายเงินบำรุงอาคารสงเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างประจำและเงินบำรุงอาคารสงเคราะห์ พ.ศ. .... ด้วยการเสนอประธานคณะกรรมการพัฒนากฎหมายของกลุ่มภารกิจด้านการบริหารและการปกครองพิจารณาแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาร่างระเบียบ และจัดการประชุมคณะทำงาน รวมทั้งดำเนินการสำรวจห้องพักอาศัยที่ว่างเพื่อจัดให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครทำสัญญาเข้าพักอาศัย โดยปีงบประมาณ 2554 มีการทำสัญญา 3 ครั้ง รวมจำนวน 211 คน

อาคารสงเคราะห์ของกรุงเทพมหานครมีทั้งหมด 22 แห่ง มีจำนวนอาคารรวม 50 อาคาร และมีจำนวนห้องพักรวม 3,963 ห้อง จึงมีผู้ได้รับสิทธิเข้าพักอาศัยและร่วมพักอาศัยเป็นจำนวนมาก ประกอบกับการตั้งอยู่ในพื้นที่เขต 17 เขต วัฒนธรรมความเป็นอยู่และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นภายในอาคารสงเคราะห์ต่าง ๆ จึงมีความหลากหลาย อีกทั้งการปฏิบัติงานและเอกสารประกอบการปฏิบัติงานบางงานมีลักษณะเฉพาะ การจัดการฐานข้อมูลและการทำข้อมูลให้เป็นสารสนเทศ และการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานให้สอดคล้องกับภารกิจถือเป็นแนวทางสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานด้านอาคารสงเคราะห์เกิดสัมฤทธิ์ผล



นอกจากนี้ ยังได้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลผู้ได้รับสิทธิเข้าพักอาศัยในอาคารสงเคราะห์ ด้วยการตรวจสอบและเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ได้รับสิทธิให้เป็นปัจจุบันแล้วจัดแบ่ง จัดเรียง สรุปผล และคำนวณข้อมูลเหล่านั้นทำให้เป็นสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการทำงานด้านต่าง ๆ รวมถึงได้ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของกลุ่มงานอาคารสงเคราะห์โดยประกอบด้วย 3 งาน ได้แก่

- งานการจัดการ ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น การพิจารณาให้สิทธิเข้าพักอาศัย การรักษาระเบียบ เป็นต้น

- งานภาคสนาม ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น การบำรุงรักษาซ่อมแซม สาธารณูปโภค การดำเนินการทางกายภาพ การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการพักอาศัยและแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียน เป็นต้น

- งานพัฒนา ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น การจัดการฐานข้อมูลและการทำข้อมูลให้เป็นสารสนเทศ การดูแลรักษาสารสนเทศเพื่อการใช้งาน เป็นต้น

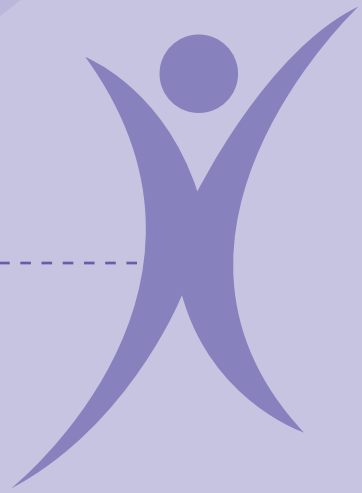
โดยการดำเนินงานดังกล่าว มีเป้าหมายตามภารกิจหลักในการจัดข้าราชการ และลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครเข้าพักอาศัยได้อย่างต่อเนื่อง การเพิ่มคุณภาพชีวิต และการอยู่ร่วมกันด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสงบสุข ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดสร้างอาคารสงเคราะห์





HRM  
ANNUAL REPORT  
2554

ภาคผนวก



## หลักเกณฑ์การรับโอนและบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ



กรุงเทพมหานคร เสนอขอความเห็นชอบปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการรับโอนและบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

สืบเนื่องจาก มาตรา 10 และมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครพิจารณาอนุมัติรับโอนและบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในกรณีนี้ให้คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครพิจารณา โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ประกอบกับ กรุงเทพมหานครได้มีมติ ก.ก. และแนวทางการปฏิบัติเป็นจำนวนมาก ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง สะดวกในการปฏิบัติงาน กรุงเทพมหานครจึงได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการรับโอนและบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ดังนี้

### หลักเกณฑ์

#### 1. หลักเกณฑ์และแนวทางการรับโอนและบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ

##### 1.1 การรับโอน

1.1.1 กรณีการรับโอนข้าราชการให้มาดำรงตำแหน่งในสายงานขาดแคลน กรุงเทพมหานครพิจารณารับสมัครโดยเปิดกว้าง ด้วยการประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวาง และคำนึงถึงประโยชน์ที่กรุงเทพมหานครจะได้รับ โดยให้ดำเนินการสอบสัมภาษณ์ การนำเสนอผลงาน โดยแนบแฟ้มสะสมงาน (Portfolio)

1.1.2 กรณีการรับโอนข้าราชการให้มาดำรงตำแหน่งในสายงานทั่วไป กรุงเทพมหานครพิจารณาจัดตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการรับโอน โดยให้ดำเนินการสอบสัมภาษณ์ พิจารณาคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ประวัติการรับราชการและประสบการณ์ในการทำงานที่ดีเด่น หรือประสบความสำเร็จในอาชีพรับราชการอย่างชัดเจน และนำเสนอเปรียบเทียบกับข้าราชการกรุงเทพมหานครด้วยว่ามีความเหมาะสมกว่าในด้านใดและอย่างไร ทั้งนี้ เพื่อให้ระบบการคัดเลือกเป็นไปด้วยความยุติธรรม และเป็นประโยชน์ต่อกรุงเทพมหานครอย่างแท้จริง ตลอดจนเพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครเสียโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพรับราชการ และหรือเสียขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาเป็นรายๆ ไป



1.1.3 ต้องเป็นตำแหน่งที่ไม่อยู่ระหว่างการดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก คัดเลือกหรือมีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือสอบคัดเลือก หรือมีข้าราชการกรุงเทพมหานครยื่นคำร้องขอย้ายไว้ก่อน

**หมายเหตุ** การย้ายหมายรวมถึงการขอย้ายเปลี่ยนประเภทข้าราชการด้วย

## 1.2 การบรรจุกลับ

1.2.1 ต้องไม่อยู่ในระหว่างเปิดสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก คัดเลือก หรือมีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือบัญชีสอบคัดเลือกในตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้งผู้ขอกลับเข้ารับราชการนั้น เว้นแต่ผู้ขอกลับเข้ารับราชการนั้น เป็นผู้ออกจากราชการไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น และสมาชิกสภาเขตหรือลาออกจากราชการเพื่อติดตามคู่สมรสไปรับราชการในต่างประเทศ หรือเป็นผู้ที่ออกจากราชการไปเพราะถูกยุบเลิกตำแหน่ง

1.2.2 ต้องไม่มีข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะบรรจุกลับได้ยื่นคำร้องขอย้ายไว้ก่อน

1.2.3 กรณีผู้ขอกลับเข้ารับราชการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เนื่องจากการปรับระดับขั้นยศในกรณีอื่น ซึ่งหลักเกณฑ์ที่ใช้สำหรับข้าราชการประเภทอื่นอำนวยความสะดวกให้มากกว่าหลักเกณฑ์ที่ใช้สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งกรุงเทพมหานครนำมาใช้โดยอนุโลมจะไม่นำสิทธิที่ได้นั้นมาพิจารณาเว้นแต่หลักเกณฑ์ที่ใช้ดังกล่าวเป็นหลักเกณฑ์เดียวกันกับที่กรุงเทพมหานครถือปฏิบัติอยู่

1.2.4 ตำแหน่งที่จะบรรจุกลับเข้ารับราชการจะต้องไม่เป็นตำแหน่งที่สูงกว่าระดับ 6 หรือ 7 ว เว้นแต่

1) ผู้ขอกลับเข้ารับราชการนั้นเป็นผู้ที่ออกจากราชการไปดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น และสมาชิกสภาเขตหรือลาออกจากราชการเพื่อติดตามคู่สมรสไปรับราชการ ณ ต่างประเทศ หรือเป็นผู้ที่ออกจากราชการไปเพราะถูกยุบตำแหน่ง หรือเป็นผู้ที่หน่วยงานได้พิจารณาเห็นว่าผู้ขอบรรจุกลับเข้ารับราชการนั้น จะปฏิบัติหน้าที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ โดยเป็นมติของ อ.ก.ก.สำนัก

2) เป็นตำแหน่งที่ ก.ก. กำหนดวุฒิให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

## 2. การมอบอำนาจ

2.1 ให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณารับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการ

ศาลยุติธรรม ข้าราชการตุลาการซึ่งเป็นข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และบรรจุกลับพนักงาน หรือข้าราชการดังกล่าว รวมทั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้สำหรับผู้มีคุณวุฒิการศึกษาที่ใช้วิธีการคัดเลือกแทนการสอบแข่งขันไม่สูงกว่าระดับ 6

2.2 ให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร พิจารณารับโอนและบรรจุกลับพนักงานหรือข้าราชการดังกล่าว มาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งไม่สูงกว่าระดับ 7

2.3 ให้ปลัดกรุงเทพมหานครรับโอนข้าราชการผู้สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือก (แทนการสอบแข่งขัน) มาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร

2.4 กรณีไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ก. กำหนด หากประสงค์จะรับโอนหรือบรรจุกลับ ถ้าอำนาจการพิจารณารับโอนและบรรจุกลับมอบให้สำนักงาน ก.ก. หรือปลัดกรุงเทพมหานคร ให้เสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากรพิจารณา หากอำนาจการพิจารณารับโอนและบรรจุกลับมอบให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้เสนอ ก.ก. พิจารณาเป็นราย ๆ

### 3. เงื่อนไขการรับโอนผู้ขอโอนมารับราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร

3.1 ต้องสละสิทธิการเบิกค่าเช่าบ้าน

3.2 ต้องปฏิบัติราชการให้กรุงเทพมหานครเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี โดนห้ามโอนไปส่วนราชการอื่นเว้นแต่ลาออกจากราชการ

### 4. คุณสมบัติ

ผู้ที่จะขอโอนและบรรจุกลับข้าราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ต้องมีคุณสมบัติต่อไปนี้

4.1 ผู้ขอโอน

4.1.1 มีอายุไม่เกิน 40 ปี ในวันยื่นคำร้องขอโอน

4.1.2 ไม่อยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัยหรือไม่อยู่ระหว่างถูกลงโทษทางวินัย

4.1.3 ได้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือตรงกับตำแหน่งที่จะรับโอนไม่น้อยกว่า 1 ปี นับแต่วันที่ยื่นคำร้อง

4.1.4 มีสุขภาพร่างกาย และจิตใจไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

4.1.5 ต้องเป็นผู้มีความประพฤติ มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่ขอโอน



## 4.2 ผู้ขอบรรจุกลับ

4.2.1 มีอายุไม่เกิน 40 ปี ในวันที่ขอลกลับเข้ารับราชการ

4.2.2 มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้งตามที่ ก.ก. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีอายุราชการไม่เกิน 2 ปี เว้นแต่ผู้ขอลกลับเข้ารับราชการในสายงานขาดแคลน

4.2.3 ต้องเป็นผู้มีความประพฤติ มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง และมีคุณสมบัติทั่วไป ตามที่กฎหมายกำหนด

**“สายขาดแคลน”** หมายถึง สายงานที่ ก.ก. กำหนดวุฒิให้คัดเลือก เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการแทนการสอบแข่งขัน

**กรณีที่นอกเหนือจากนี้** หรือมีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ ให้เสนอ ก.ก. พิจารณา

5. การนำเสนอเอกสารประกอบการรับโอนและบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

5.1 ให้หน่วยงานที่รับโอนและบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ รวบรวมและตรวจสอบเอกสารตามที่สำนักงาน ก.ก. กำหนด จำนวน 17 รายการ โดยให้หน่วยงานตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารทุกรายการก่อนนำเสนอกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครและสำนักงาน ก.ก.

5.2 การเสนอเหตุผลความเหมาะสมและความจำเป็นในการรับโอนและบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ใช้แนวทางตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นลำดับแรกและเหตุผลคุณภาพชีวิตของผู้ขอโอนหรือบรรจุกลับเป็นลำดับถัดไป โดยให้แนบเอกสารจำนวน 17 รายการดังกล่าวเพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ก.

บัญชีแสดงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแยกตามประเภท  
สายงาน และระดับตำแหน่ง ของกรุงเทพมหานคร



ลำดับ	ประเภท	กลุ่มอาชีพ	รหัส	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ
1	บริหาร	1	1-1-001	บริหาร	นักบริหาร	ต้น-สูง
2	บริหาร	1	1-1-002	ตรวจราชการ กรุงเทพมหานคร	ผู้ตรวจราชการ กรุงเทพมหานคร	ต้น-สูง
3	อำนวยการ	1	2-1-001	อำนวยการ	ผู้อำนวยการ	ต้น-สูง
4	อำนวยการ	1	2-1-002	อำนวยการเฉพาะด้าน	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (ระบุชื่อสายงาน)	ต้น-สูง
5	อำนวยการ	1	2-1-003	ตรวจราชการ	ผู้ตรวจราชการ	ต้น-สูง
6	วิชาการ	1	3-1-001	จัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
7	วิชาการ	1	3-1-002	ทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
8	วิชาการ	1	3-1-003	นิติการ	นิติกร	ปฏิบัติการ-ทรงคุณวุฒิ
9	วิชาการ	1	3-1-004	ปกครองเขต	นักปกครองเขต	ชำนาญการพิเศษ
10	วิชาการ	1	3-1-005	ปฏิบัติการเทคนิค	เจ้าพนักงานเทคนิค	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
11	วิชาการ	1	3-1-006	ปฏิบัติการปกครอง	เจ้าพนักงานปกครอง	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
12	วิชาการ	1	3-1-007	ระบบงานคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่ระบบงาน คอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
13	วิชาการ	1	3-1-008	วิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบาย- และแผน	ปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ
14	วิชาการ	1	3-1-009	วิจัยการจราจร	นักวิจัยการจราจร	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
15	วิชาการ	1	3-1-010	วิชาการคอมพิวเตอร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
16	วิชาการ	1	3-1-011	วิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
17	วิชาการ	1	3-1-012	วิชาการสถิติ	นักวิชาการสถิติ	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ



ลำดับ	ประเภท	กลุ่มอาชีพ	รหัส	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ
18	วิชาการ	1	3-1-013	วิเทศสัมพันธ์	นักวิเทศสัมพันธ์	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
19	วิชาการ	2	3-2-001	วิเคราะห์งบประมาณ	นักวิเคราะห์งบประมาณ	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
20	วิชาการ	2	3-2-002	วิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ
21	วิชาการ	2	3-2-003	วิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
22	วิชาการ	2	3-2-004	วิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
23	วิชาการ	2	3-2-005	วิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
24	วิชาการ	2	3-2-006	วิชาการบัญชี	นักบัญชี	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
25	วิชาการ	3	3-3-001	ประชาสัมพันธ์	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
26	วิชาการ	3	3-3-002	วิชาการโสตทัศนศึกษา	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
27	วิชาการ	4	3-4-001	วิชาการเกษตร	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
28	วิชาการ	5	3-5-001	วิทยาศาสตร์	นักวิทยาศาสตร์	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
29	วิชาการ	6	3-6-001	กายภาพบำบัด	นักกายภาพบำบัด	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
30	วิชาการ	6	3-6-002	จิตวิทยา	นักจิตวิทยา	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
31	วิชาการ	6	3-6-003	ทันตแพทย์	ทันตแพทย์	ปฏิบัติการ-ทรงคุณวุฒิ
32	วิชาการ	6	3-6-004	เทคนิคการแพทย์	นักเทคนิคการแพทย์	ปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ
33	วิชาการ	6	3-6-005	นายสัตวแพทย์	นายสัตวแพทย์	ปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ
34	วิชาการ	6	3-6-006	พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ
35	วิชาการ	6	3-6-007	แพทย์	นายแพทย์	ปฏิบัติการ-ทรงคุณวุฒิ
36	วิชาการ	6	3-6-008	เภสัชกรรม	เภสัชกร	ปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ
37	วิชาการ	6	3-6-009	โภชนาการ	นักโภชนาการ	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
38	วิชาการ	6	3-6-010	รังสีการแพทย์	นักรังสีการแพทย์	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ

ลำดับ	ประเภท	กลุ่มอาชีพ	รหัส	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ
39	วิชาการ	6	3-6-011	วิชาการพยาบาล	นักวิชาการพยาบาล	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
40	วิชาการ	6	3-6-012	วิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ
41	วิชาการ	6	3-6-013	วิชาการสุขาภิบาล	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
42	วิชาการ	6	3-6-014	วิชาการอาชีวบำบัด	นักอาชีวบำบัด	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
43	วิชาการ	6	3-6-015	วิทยาศาสตร์การแพทย์	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
44	วิชาการ	7	3-7-001	จัดการงานโยธา	นักจัดการงานโยธา	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
45	วิชาการ	7	3-7-002	ป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและ- บรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
46	วิชาการ	7	3-7-003	มณฑนศิลป์	มณฑนกร	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
47	วิชาการ	7	3-7-004	วิชาการช่างศิลป์	นักวิชาการช่างศิลป์	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
48	วิชาการ	7	3-7-005	วิชาการแผนที่	นักวิชาการแผนที่	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
49	วิชาการ	7	3-7-006	วิศวกรรม	วิศวกร	ปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ
50	วิชาการ	7	3-7-007	วิศวกรรมเครื่องกล	วิศวกรเครื่องกล	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
51	วิชาการ	7	3-7-008	วิศวกรรมไฟฟ้า	วิศวกรไฟฟ้า	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
52	วิชาการ	7	3-7-009	วิศวกรรมโยธา	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ
53	วิชาการ	7	3-7-010	วิศวกรรมสุขาภิบาล	วิศวกรสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
54	วิชาการ	7	3-7-011	เวชนิทัศน์	นักเวชนิทัศน์	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
55	วิชาการ	7	3-7-012	สถาปัตยกรรม	สถาปนิก	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
56	วิชาการ	8	3-8-001	บรรณารักษ์	บรรณารักษ์	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ
57	วิชาการ	8	3-8-002	ผังเมือง	นักผังเมือง	ปฏิบัติการ- ชำนาญการพิเศษ





ลำดับ	ประเภท	กลุ่มอาชีพ	รหัส	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ
58	วิชาการ	8	3-8-003	พัฒนาการกีฬา	นักพัฒนาการกีฬา	ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ
59	วิชาการ	8	3-8-004	พัฒนาการท่องเที่ยว	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ
60	วิชาการ	8	3-8-005	พัฒนาสังคม	นักพัฒนาสังคม	ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ
61	วิชาการ	8	3-8-006	วิเคราะห์ผังเมือง	นักวิเคราะห์ผังเมือง	ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ
62	วิชาการ	8	3-8-007	วิชาการจัดหาที่ดิน	นักวิชาการจัดหาที่ดิน	ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ
63	วิชาการ	8	3-8-008	วิชาการละครและดนตรี	นักวิชาการละครและดนตรี	ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ
64	วิชาการ	8	3-8-009	วิชาการวัฒนธรรม	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ
65	วิชาการ	8	3-8-010	วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ
66	วิชาการ	8	3-8-011	วิชาการศึกษาพิเศษ	นักวิชาการศึกษาพิเศษ	ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ
67	วิชาการ	8	3-8-012	วิชาการศูนย์เยาวชน	นักวิชาการศูนย์เยาวชน	ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ
68	วิชาการ	8	3-8-013	วิชาการสิ่งแวดล้อม	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ
69	วิชาการ	8	3-8-014	สังคมสงเคราะห์	นักสังคมสงเคราะห์	ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ
70	ทั่วไป	1	4-1-001	ช่วยงานเทคนิค	พนักงานเทคนิค	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
71	ทั่วไป	1	4-1-002	ปฏิบัติงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน-อาวุโส
72	ทั่วไป	1	4-1-003	ปฏิบัติงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
73	ทั่วไป	1	4-1-004	ปฏิบัติงานเวชสถิติ	เจ้าพนักงานเวชสถิติ	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
74	ทั่วไป	1	4-1-005	ปฏิบัติงานสถิติ	เจ้าพนักงานสถิติ	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
75	ทั่วไป	1	4-1-006	ช่วยงานปกครอง	พนักงานปกครอง	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
76	ทั่วไป	2	4-2-001	ปฏิบัติงานการเงิน-และบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและ-บัญชี	ปฏิบัติงาน-อาวุโส
77	ทั่วไป	2	4-2-002	ปฏิบัติงานคลัง	เจ้าพนักงานการคลัง	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
78	ทั่วไป	2	4-2-003	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน-อาวุโส

ลำดับ	ประเภท	กลุ่มอาชีพ	รหัส	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ
79	ทั่วไป	3	4-3-001	ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์	เจ้าพนักงาน-ประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
80	ทั่วไป	3	4-3-002	ปฏิบัติงานสื่อสาร	เจ้าพนักงานสื่อสาร	ปฏิบัติงาน-อาวุโส
81	ทั่วไป	3	4-3-003	ปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
82	ทั่วไป	4	4-4-001	ปฏิบัติงานการเกษตร	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปฏิบัติงาน-อาวุโส
83	ทั่วไป	5	4-5-001	ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
84	ทั่วไป	6	4-6-001	เจ้าหน้าที่งานรักษา-ความสะอาด	เจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด	ปฏิบัติงาน-อาวุโส
85	ทั่วไป	6	4-6-002	เจ้าหน้าที่อนามัย	เจ้าหน้าที่อนามัย	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
86	ทั่วไป	6	4-6-003	ช่วยทันตแพทย์	ผู้ช่วยทันตแพทย์	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
87	ทั่วไป	6	4-6-004	ปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
88	ทั่วไป	6	4-6-005	ปฏิบัติงานเภสัชกรรม	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
89	ทั่วไป	6	4-6-006	ปฏิบัติงานโภชนาการ	โภชนาการ	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
90	ทั่วไป	6	4-6-007	ปฏิบัติงานรังสีการแพทย์	เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
91	ทั่วไป	6	4-6-008	ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์-การแพทย์	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
92	ทั่วไป	6	4-6-009	ปฏิบัติงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน-อาวุโส
93	ทั่วไป	6	4-6-010	พยาบาลเทคนิค	พยาบาลเทคนิค	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
94	ทั่วไป	6	4-6-011	สัตวแพทย์	สัตวแพทย์	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
95	ทั่วไป	7	4-7-001	ปฏิบัติงานกายอุปกรณ์	ช่างกายอุปกรณ์	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
96	ทั่วไป	7	4-7-002	ปฏิบัติงานเครื่องคอมพิวเตอร์	เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
97	ทั่วไป	7	4-7-003	ปฏิบัติงานช่างเขียนแบบ	นายช่างเขียนแบบ	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
98	ทั่วไป	7	4-7-004	ปฏิบัติงานช่างเครื่องกล	นายช่างเครื่องกล	ปฏิบัติงาน-อาวุโส
99	ทั่วไป	7	4-7-005	ปฏิบัติงานช่างเทคนิค	นายช่างเทคนิค	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
100	ทั่วไป	7	4-7-006	ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน-อาวุโส
101	ทั่วไป	7	4-7-007	ปฏิบัติงานช่างภาพ	นายช่างภาพ	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
102	ทั่วไป	7	4-7-008	ปฏิบัติงานช่างโยธา	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน-อาวุโส
103	ทั่วไป	7	4-7-009	ปฏิบัติงานช่างศิลป์	นายช่างศิลป์	ปฏิบัติงาน-อาวุโส
104	ทั่วไป	7	4-7-010	ปฏิบัติงานช่างสำรวจ	นายช่างสำรวจ	ปฏิบัติงาน-อาวุโส
105	ทั่วไป	7	4-7-011	ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน-อาวุโส



ลำดับ	ประเภท	กลุ่มอาชีพ	รหัส	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ
106	ทั่วไป	8	4-8-001	คีตศิลป์	คีตศิลป์ป็น	ปฏิบัติงาน-อาวุโส
107	ทั่วไป	8	4-8-002	ดุริยางคศิลป์	ดุริยางคศิลป์ป็น	ปฏิบัติงาน-อาวุโส
108	ทั่วไป	8	4-8-003	ปฏิบัติงานพัฒนาสังคม	เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
109	ทั่วไป	8	4-8-004	ปฏิบัติงานศูนย์เยาวชน	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
110	ทั่วไป	8	4-8-005	ปฏิบัติงานห้องสมุด	เจ้าพนักงานห้องสมุด	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน

\* สามารถดาวน์โหลดข้อมูลได้จากเว็บไซต์สำนักงาน ก.ก. ([www.bangkok.go.th/csc](http://www.bangkok.go.th/csc))

### กลุ่มอาชีพ

- 1 กลุ่มอาชีพบริหาร อำนวยการ อำนวยการ งานสถิติ งานนิติการ งานการทูตและต่างประเทศ
- 2 กลุ่มอาชีพการคลัง การเศรษฐกิจ การพาณิชย์และอุตสาหกรรม
- 3 กลุ่มอาชีพคมนาคมขนส่ง และติดต่อสื่อสาร
- 4 กลุ่มอาชีพเกษตรกรรม
- 5 กลุ่มอาชีพวิทยาศาสตร์
- 6 กลุ่มอาชีพแพทย์ พยาบาล และสาธารณสุข
- 7 กลุ่มอาชีพวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ
- 8 กลุ่มอาชีพการศึกษา ศิลป สังคม และการพัฒนาชุมชน

## การกำหนดการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง



อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 44 วรรคหนึ่ง มาตรา 77 วรรคสอง และมาตรา 80 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ก.ก. จึงกำหนดการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ดังนี้

1. ให้ถือปฏิบัติตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. 2551 ยกเว้น ข้อ 2 (6) ข้อ 3 และข้อ 4 และให้ถือปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2554 โดยกำหนดให้

1.1 ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ และตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับอื่นที่ ก.ก. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนดังนี้

1.1.1 ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 37,830 บาท เว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ ก.ก. กำหนดไว้ว่าให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง กรณีที่ผู้ใดได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตรา 37,830 บาท อยู่แล้วให้ได้รับเงินเดือนตามที่ได้รับอยู่

1.1.2 ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 67,560 บาท เว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ ก.ก. กำหนดไว้ว่าให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง กรณีที่ผู้ใดได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตรา 67,560 บาท อยู่แล้วให้ได้รับเงินเดือนตามที่ได้รับอยู่

1.1.3 ผู้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับอื่นที่ ก.ก. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ ก.ก. กำหนด

1.2 ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งมาตรา 63 มาตรา 65 และมาตรา 66 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ให้ได้รับเงินเดือนตามที่บัญญัติไว้ในมาตรานั้น ๆ

2. ให้ถือปฏิบัติตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2551 ยกเว้นข้อ 3 โดยกำหนดให้

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานตามบัญชี กำหนดสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด ในตำแหน่งประเภทใด ระดับใด



ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ  
ในอัตรา ดังนี้

1) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ดังต่อไปนี้ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา  
10,000 บาท ได้แก่

- (ก) ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร
- (ข) รองผู้อำนวยการสำนัก
- (ค) ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (ง) ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ประเภทบริหารระดับต้น
- (จ) ตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น

2) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ดังต่อไปนี้ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา  
14,500 บาท ได้แก่

- (ก) รองปลัดกรุงเทพมหานคร
- (ข) ผู้อำนวยการสำนัก
- (ค) หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (ง) ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ประเภทบริหารระดับสูง
- (จ) ตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง

3) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ดังต่อไปนี้ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา  
21,000 บาท ได้แก่ ปลัดกรุงเทพมหานคร

4) ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ดังต่อไปนี้ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา  
5,600 บาท ได้แก่

- (ก) หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
- (ข) หัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่าในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น  
ซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก

- (ค) ผู้ตรวจราชการ ประเภทอำนวยการระดับต้น
- (ง) ตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น

5) ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ดังต่อไปนี้ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา  
10,000 บาท ได้แก่

- (ก) เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร
- (ข) ผู้อำนวยการเขต

(ค) หัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากองในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก

(ง) ผู้ตรวจราชการ ประเภทอำนวยการระดับสูง

(จ) ตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง

6) ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ที่มีประสบการณ์ ทักษะ และสมรรถนะตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด และตามบัญชีแนบท้ายหลักเกณฑ์ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 3,500 บาท โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

6.1) ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

6.2) ต้องผ่านการประเมินคุณสมบัติและผลงานจากหน่วยงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ สำหรับใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 (วิชาชีพเฉพาะ) เดิม

7) ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ตามบัญชีแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 5,600 บาท

8) ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ตามบัญชีแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 9,900 บาท

9) ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ตามบัญชีแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 13,000 บาท

10) ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์ ทักษะ และสมรรถนะตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด และตามบัญชีแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 15,600 บาท โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

10.1) ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

10.2) ต้องผ่านการประเมินคุณสมบัติและผลงานจาก ก.ก. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 (เชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ) เดิม

11) ตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 9,900 บาท

3. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเข้าตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2554 และบัญชีกำหนดสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ที่ ก.ก.กำหนด ดังนี้

### 3.1 หลักการ

3.1.1 หลักไม่กระทบสิทธิและประโยชน์ กำหนดให้สิทธิและประโยชน์ที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ใดได้รับอยู่ก่อนวันที่ ก.ก. ประกาศการจัดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมาตรา 77 ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้นั้นได้รับสิทธิและประโยชน์นั้นไม่น้อยกว่าเดิม

3.1.2 หลักไม่สร้างผลกระทบต่อภาระงบประมาณหรือกระทบน้อยที่สุด กำหนดให้การปรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเข้าตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และบัญชีกำหนดสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง โดยส่งผลกระทบต่อภาระงบประมาณน้อยที่สุด

3.2 หลักเกณฑ์และวิธีการปรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ดังนี้

3.2.1 ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และตามพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554 ตามการกำหนดการจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ ก.ก. กำหนด และตามการกำหนดการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่กำหนดนี้

3.2.2 ในกรณีผู้ใดได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าอัตราขั้นสูงของประเภทตำแหน่งสายงาน และระดับที่กำหนดไว้ในกฎก.พ.ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. 2551 และตามพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2554 ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในอัตราที่ได้รับอยู่เดิมจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งสายงานหรือระดับ

3.2.3 ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้าดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด หลังจากวันที่ ก.ก. ประกาศการจัดตำแหน่ง ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และตามพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2554 ก็ให้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำชั่วคราวของบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญตาม

ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. 2551 และตามพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2554

3.2.4 ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และตามพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2554 ได้รับการปรับเงินเดือนปีละครั้งจนได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัติดังกล่าว โดยให้เริ่มปรับครั้งแรกในวันที่ 1 ตุลาคม 2554 และให้ปรับเงินเดือนครั้งถัดไปในแต่ละปีในวันที่ 1 ตุลาคม เท่ากับครึ่งหนึ่งของความต่างระหว่างอัตราเงินเดือนของผู้นั้นกับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่ง ทั้งนี้ การปรับแต่ละครั้ง ให้ปรับได้สูงสุดร้อยละ 10 ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับอยู่ ณ วันนั้น ในกรณีที่มีการปรับเงินเดือนดังกล่าว หากทำให้อัตราหนึ่งอัตราใดมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับตัวเลขเงินเดือนของอัตราดังกล่าวให้เพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท และมีให้ถือว่าเป็นการปรับอัตราร้อยละที่แตกต่างกัน

สำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามวรรคหนึ่ง แม้จะอยู่ในระหว่างช่วงเวลาที่ไม่สามารถเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนเงินเดือน เช่น ลาประเภทต่าง ๆ สบสนวนวินัย ถูกฟ้องเป็นคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา พักราชการ เป็นต้น ก็ให้ดำเนินการปรับเงินเดือนจนได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัติฯ และตามพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2554 เช่นเดียวกัน

3.2.5 ในกรณีที่มีการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งในวันเดียวกันกับวันที่ให้ได้รับการปรับเงินเดือนเข้าสู่ขั้นต่ำ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวก่อนแล้วจึงจะให้มีการปรับเงินเดือนเข้าสู่ขั้นต่ำต่อไป

3.2.6 ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 ซึ่งได้รับการจัดให้ดำรงตำแหน่งตามประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตามประกาศ ก.ก. และมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามการกำหนดการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่กำหนดนี้ คงได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราที่ได้รับอยู่เดิมก่อนวันที่ ก.ก. ประกาศการจัดตำแหน่ง

4. กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามหลักเกณฑ์นี้ให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาเป็นราย ๆ ไป



## บัญชีกำหนดสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง

### ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ได้แก่

1. สายงานบริหาร
2. สายงานตรวจราชการกรุงเทพมหานคร

### ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ได้แก่

1. สายงานบริหาร
2. สายงานตรวจราชการกรุงเทพมหานคร

### ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ได้แก่

1. สายงานอำนวยการ
2. สายงานอำนวยการเฉพาะด้าน
3. สายงานตรวจราชการ

### ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ได้แก่

1. สายงานอำนวยการ
2. สายงานอำนวยการเฉพาะด้าน
3. สายงานตรวจราชการ

### ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ได้แก่

1. สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์
2. สายงานกายภาพบำบัด
3. สายงานทันตแพทย์
4. สายงานเทคนิคการแพทย์
5. สายงานนายสัตวแพทย์
6. สายงานพยาบาลวิชาชีพ
7. สายงานแพทย์
8. สายงานเภสัชกรรม
9. สายงานรังสีการแพทย์
10. สายงานวิศวกรรมเครื่องกล
11. สายงานวิศวกรรมไฟฟ้า
12. สายงานวิศวกรรมโยธา
13. สายงานสถาปัตยกรรม

## ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ได้แก่

1. สายงานนิติการ
2. สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน
3. สายงานวิชาการคลัง
4. สายงานทันตแพทย์
5. สายงานเทคนิคการแพทย์
6. สายงานนายสัตวแพทย์
7. สายงานพยาบาลวิชาชีพ
8. สายงานแพทย์
9. สายงานเภสัชกรรม
10. สายงานวิชาการสาธารณสุข
11. สายงานวิศวกรรม
12. สายงานวิศวกรรมโยธา

## ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ได้แก่

1. สายงานนิติการ
2. สายงานทันตแพทย์
3. สายงานแพทย์

# หลักการและแนวทางการจัดตำแหน่งและจัดข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง



ตามที่มาตรา 77 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 บัญญัติให้ ก.ก. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและจัดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญของทุกหน่วยงานเข้าประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเมื่อประกาศใช้แล้วให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งใหม่ภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันที่ ก.ก. ประกาศ ทั้งนี้การดำเนินการประกาศดังกล่าวต้องแล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลบังคับใช้

ดังนั้น เพื่อให้การจัดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และการจัดข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม และเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่ทุกหน่วยงานอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 45 และมาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 44 มาตรา 77 และมาตรา 80 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ก.ก. จึงจำเป็นต้องกำหนดขั้นตอนการดำเนินการก่อนที่จะมีการจัดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ดังนี้

## 1. การกำหนดอัตรากำลังและการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในระหว่าง การปรับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554

### 1.1 การกำหนดอัตรากำลัง

ให้คงกรอบทั้งจำนวนตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง เท่าที่มีอยู่ตามกรอบอัตรากำลัง ณ วันที่กรุงเทพมหานครกำหนด โดยไม่ให้มีการกำหนดตำแหน่งและระดับเพิ่มขึ้น เว้นแต่กรณี ก.ก. มีมติอนุมัติการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

### 1.2 การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ

ให้ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในระหว่างการปรับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ได้เท่าที่จำเป็น เพื่อมิให้ราชการเสียหาย โดยกำหนดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1.2.1 ให้เร่งรัดการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อน และบรรจุกลับข้าราชการในหน่วยงานให้แล้วเสร็จ และให้ชะลอการดำเนินการดังกล่าวเป็นการชั่วคราว จนกว่าหน่วยงานจะแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 แล้วเสร็จ โดยมอบหมายให้กรุงเทพมหานครเป็นผู้กำหนดระยะเวลาที่จะดำเนินการ

ทั้งนี้หากเป็นกรณีที่ต้องดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งตามบัญชีสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกหรือสอบเปลี่ยนสายงาน หากบัญชียังไม่หมดอายุ สามารถดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งต่อไปได้ภายหลังจากที่มี การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติฉบับนี้แล้วเสร็จ ทั้งนี้ตามที่กรุงเทพมหานครกำหนด

1.2.2 หากการดำเนินการออกคำสั่งตาม 1.2.1 ไม่แล้วเสร็จภายในวันที่กรุงเทพมหานครกำหนด ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่งหรือรักษาราชการแทนในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไปก่อน และเมื่อมีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 แล้ว จึงให้ออกคำสั่งแต่งตั้งย้อนหลังสำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครบถ้วน

1.2.3 การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป ถ้าผู้ขอรับการประเมินบุคคลมีคุณสมบัติและได้ส่งผลงานที่มีเอกสารหลักฐานเพื่อประกอบการขอประเมินครบถ้วนสมบูรณ์ก่อนวันที่ประกาศการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและจัดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญของทุกหน่วยงานเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งดังกล่าวมีผลใช้บังคับก็ให้ดำเนินการต่อไปได้ โดยมอบหมายให้กรุงเทพมหานครเป็นผู้กำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขที่จะดำเนินการ ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำเนินการตาม 1.2.1 หรือ 1.2.2 แล้วแต่กรณี

กรณีผู้ขอรับการประเมินที่อยู่ระหว่างการประกาศผลการคัดเลือกบุคคลและหรืออยู่ระหว่างการเสนอผลงาน ให้ดำเนินการต่อไปภายหลังจากการประกาศการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งฯ แล้ว ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด โดยมอบหมายให้กรุงเทพมหานครเป็นผู้กำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขที่จะดำเนินการ

1.2.4 การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์เฉพาะตัวของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 มอบหมายให้กรุงเทพมหานครเป็นผู้กำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขที่จะดำเนินการ ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำเนินการตาม 1.2.1 หรือ 1.2.2 แล้วแต่กรณี

1.2.5 กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ซึ่งหากไม่ดำเนินการอาจเกิดผลเสียหายแก่ราชการ ก.ก. จะพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

1.3 ให้สำนักงาน ก.ก. จัดทำบัญชีจัดตำแหน่ง (บัญชี 1) และหน่วยงานจัดทำบัญชีจัดข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (บัญชี 2) เข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 และจัดส่งไปให้สำนักงาน ก.ก. เพื่อดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ตามที่กรุงเทพมหานครกำหนด

## **2. การจัดตำแหน่งและจัดข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง**

การจัดตำแหน่งและการจัดข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จะใช้แนวทางตามการเทียบประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง และการเทียบการดำรงตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ การกำหนดการจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และการกำหนดการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ตามที่ ก.ก. กำหนด

ดังนั้น เพื่อให้ทุกหน่วยงานสามารถดำเนินการจัดข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นแนวทางเดียวกัน ก.ก. จึงกำหนดหลักการและแนวทาง ดังนี้

### **2.1 หลักการ**

2.1.1 คงสิทธิของข้าราชการที่มีในปัจจุบัน กำหนดให้สิทธิและประโยชน์ที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ใดได้รับอยู่ก่อนวันที่ ก.ก. ประกาศการจัดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามมาตรา 77 ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้นั้นได้รับสิทธิและประโยชน์นั้นไม่น้อยกว่าเดิม

2.1.2 คงสถานภาพของตำแหน่งและผู้ดำรงตำแหน่งที่ ก.ก. กำหนดไว้เดิม

2.1.3 ไม่สร้างผลกระทบต่อภาระงบประมาณหรือกระทบน้อยที่สุด

2.1.4 จัดตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และโครงสร้างตำแหน่งใหม่

2.1.5 จัดตำแหน่งตามระดับของผู้ดำรงตำแหน่ง ณ วันที่ ก.ก. ประกาศตามมาตรา 77 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554

2.1.6 ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเลขที่ใหม่ ให้ใช้เลขที่ตำแหน่งเดิม เพื่อไม่ให้กระทบต่อการจัดทำบัญชีถือจ่ายเงินเดือน

2.2 การจัดตำแหน่งปกติให้จัดตำแหน่งตามกรอบตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ตามที่ ก.ก. กำหนด โดยจะใช้แนวทางตามการเทียบประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง และการเทียบการดำรงตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ การกำหนดการจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และการกำหนดการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ตามที่ ก.ก. กำหนด

## 2.3 การจัดตำแหน่งที่ไม่สามารถจัดได้ตามหลักปกติ

2.3.1 ตำแหน่งหัวหน้าที่กำหนดไว้หลายตำแหน่ง ให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสม และจัดข้าราชการเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

(1) กรณีที่เดิมกำหนดเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน...ระดับ 7 รวมอยู่กับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ให้กำหนดเป็น ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ โดยกำหนดเงื่อนไขของการจัดข้าราชการเข้าประเภทตำแหน่งสายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ว่า “เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งเมื่อใด ให้ทำความตกลงกับ ก.ก.”

(2) กรณีที่เดิมกำหนดเป็นตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ทั้งหมด ให้กำหนดเป็น ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษหลายตำแหน่งตามกรอบเดิม โดยกำหนดเงื่อนไขของการจัดข้าราชการเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ว่า “เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งเมื่อใด ให้ทำความตกลงกับ ก.ก.”

(3) กรณีที่เดิมกำหนดเป็นตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 รวมอยู่กับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ให้กำหนดเป็น ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ โดยกำหนดเงื่อนไขของการจัดข้าราชการเข้าประเภทตำแหน่งสายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ว่า “เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งเมื่อใด ให้ทำความตกลงกับ ก.ก.”

สำหรับการจัดข้าราชการเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามข้อ 2.3.1 (1) และ 2.3.1 (3) ให้จัดตามสถานภาพเดิมของผู้ดำรงตำแหน่ง หากผู้ดำรงตำแหน่งมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ แต่ถ้าผู้ดำรงตำแหน่งมีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งให้กำหนดเป็นตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส โดยกำหนดเงื่อนไขของการจัดข้าราชการเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตาม

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ว่า “เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งเมื่อใด ให้ทำความตกลงกับ ก.ก.”

2.3.2 ตำแหน่งที่มีเงื่อนไขอยู่เดิม ให้กำหนดเป็น ตำแหน่งในประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามสถานภาพของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ และคงเงื่อนไขของตำแหน่ง ไว้ตามกรอบเดิม

2.3.3 กรณีการรวบตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 กับตำแหน่งใน สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ไว้ด้วยกัน ให้กำหนดเป็นตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ (ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 เดิม)

2.3.4 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน... ระดับ 7 ให้กำหนดเป็นตำแหน่งประเภท วิชาการระดับชำนาญการ สำหรับการจัดข้าราชการเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้จัดตามสถานภาพเดิมของผู้ดำรงตำแหน่ง หากผู้ดำรงตำแหน่ง มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการระดับ ชำนาญการ แต่ถ้าผู้ดำรงตำแหน่งมีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้กำหนด เป็นตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส โดยกำหนดเงื่อนไขของการจัดข้าราชการเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ว่า “เมื่อ ผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อใด ให้กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ”

2.3.5 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน ... ระดับ 6 ให้กำหนดเป็นตำแหน่งประเภท วิชาการระดับชำนาญการ หรือประเภททั่วไประดับชำนาญงาน โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ แล้วแต่กรณี

2.3.6 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ ให้กำหนดเป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ประเภททั่วไประดับชำนาญงาน และตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ให้กำหนดเป็นตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปประเภทวิชาการ ตามระดับตำแหน่งเดิมของผู้ดำรงตำแหน่ง หากผู้ดำรงตำแหน่ง มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานจัดการงานทั่วไป ให้กำหนดเป็น ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการประเภททั่วไป ตามระดับตำแหน่งเดิม โดยกำหนดเงื่อนไขของการจัด ข้าราชการเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ว่า “เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งเมื่อใด ให้กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามระดับ ตำแหน่งเดิมของผู้ดำรงตำแหน่ง”

2.3.7 ตำแหน่งที่เดิมกำหนดไว้เป็น 2 ประเภทในตำแหน่งเดียว ให้กำหนดตำแหน่ง เป็น 2 ประเภทเช่นเดิม โดยกำหนดเงื่อนไขของการจัดข้าราชการเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ว่า “เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งเมื่อใด ให้ทำความตกลงกับ ก.ก.”

2.3.8 ตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษทุกตำแหน่ง ให้กำหนดเงื่อนไขของกรจัดข้าราชการเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ว่า “เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งเมื่อใด ให้ทำความตกลงกับ ก.ก.”

2.3.9 ในกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุผลอันสมควรให้สำนักงาน ก.ก. มีอำนาจกำหนดตำแหน่งและจัดข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง นอกจากที่กำหนดไว้แล้วในหลักการและแนวทางนี้ เป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด หรือระดับใดก็ได้ตามเหตุผลและความจำเป็นข้างต้น โดยให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งตามหลักการดังกล่าว

### **3. การแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 77 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554**

เมื่อสำนักงาน ก.ก. จัดทำบัญชีจัดตำแหน่ง (บัญชี 1) และหน่วยงานจัดทำบัญชีจัดข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (บัญชี 2) เข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 เรียบร้อยแล้ว สำนักงาน ก.ก. จะดำเนินการตรวจสอบการจัดทำบัญชีจัดข้าราชการดังกล่าว หากพบว่าไม่ถูกต้องสำนักงาน ก.ก. จะดำเนินการทักท้วง และจะจัดส่งบัญชีจัดตำแหน่ง (บัญชี 1) และบัญชีจัดข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (บัญชี 2) เข้าประเภท ตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งที่ถูกต้องให้หน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่ง โดยมีแนวทาง ดังนี้

3.1 ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 เป็นผู้สั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในสังกัด

3.2 ให้หน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งตามประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่ง ตามบัญชีจัดข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเข้าประเภทตำแหน่งสายงาน และระดับตำแหน่ง ให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กรุงเทพมหานครกำหนด ตามแบบคำสั่งและแบบบัญชีแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่ง (บัญชี 3) ทั้งนี้ ต้องแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเลขที่เดิม ตามสถานภาพเดิมที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้นั้นมีอยู่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และให้การแต่งตั้งมีผลตั้งแต่วันที่ประกาศการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งฯ มีผลใช้บังคับ



3.3 ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่โดยที่การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของบางสายงาน ทำให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญบางรายมีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดใหม่ให้หน่วยงานแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ได้ในกรณีต่อไปนี้

3.3.1 กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งได้รับการอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งใด ๆ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ไปแล้ว

3.3.2 กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 รายที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่า เช่น มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย (สายสามัญ) ซึ่งเดิมได้กำหนดคุณวุฒิดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ ให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปได้

3.3.3 กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการต่ำกว่าระดับสำนักตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ซึ่งไม่มีคุณวุฒิระดับปริญญา และไม่อาจจัดเข้าตำแหน่งประเภทอำนวยการที่ ก.ก. กำหนดเป็นผู้อำนวยการเฉพาะด้านที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการได้

3.4 การปรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

3.5 เมื่อได้ดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งถูกต้องครบถ้วนแล้ว ให้จัดส่งสำเนาคำสั่งฯ ดังกล่าว ให้สำนักงาน ก.ก. และสำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานคร ภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่มีการลงนามในคำสั่งฯ เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

3.6 ในกรณีที่บัญชีจัดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเข้าประเภทตำแหน่งสายงาน และระดับตำแหน่ง หรือบัญชีจัดข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเข้าประเภทตำแหน่งสายงาน และระดับตำแหน่ง มีความคลาดเคลื่อนในข้อเท็จจริง ทั้งที่หน่วยงานตรวจพบและแจ้งสำนักงาน ก.ก. หรือสำนักงาน ก.ก. ตรวจพบ สำนักงาน ก.ก. จะได้ดำเนินการปรับปรุงบัญชีดังกล่าวให้ถูกต้องตรงกับข้อเท็จจริง แล้วแจ้งให้หน่วยงานเพื่อดำเนินการต่อไป

## หลักเกณฑ์และวิธีการรับโอนข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานในสังกัดมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร มาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นกรณีพิเศษ



มาตรา 60 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 กำหนดให้การรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในต่างกระทรวง ทบวง กรม อาจทำได้เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว โดยให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมและรับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม ประกอบกับมาตรา 85 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 กำหนดว่า การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือเคยดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และมีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมีกรณีที่ไม่อาจดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ การดำเนินการต่อไปในเรื่องนั้นจะสมควรดำเนินการประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด

ก.ก. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการรับโอนข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานในสังกัดมหาวิทยาลัยมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นกรณีพิเศษดังต่อไปนี้

### หลักเกณฑ์

1. กรณีผู้ขอโอนที่มีได้ดำเนินการตามมาตรา 71 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2553 และมีความประสงค์ขอโอนมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครให้กระทำได้โดยได้รับความเห็นชอบให้โอนจากอธิการบดี มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยให้กรุงเทพมหานครรับโอนมาดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม
2. กรณีผู้ขอโอนเป็นผู้สอบผ่านการคัดเลือกเปลี่ยนสายงานและสอบคัดเลือกได้ให้กระทำได้โดยเจ้าตัวสมัครใจและได้รับความเห็นชอบให้โอนจากอธิการบดีมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยรับโอนมาดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม
3. คุณสมบัติผู้ขอโอน
  - 3.1 ผู้ขอโอนต้องเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

3.2 ในกรณีขอโอนตามข้อ 1 ผู้ขอโอนต้องมีคุณสมบัติเพิ่มเติม ดังนี้

3.2.1 ไม่อยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัยหรือไม่อยู่ระหว่างถูกลงโทษทางวินัย

3.2.2 ได้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือตรงกับตำแหน่งที่จะรับโอนไม่น้อยกว่า 1 ปี นับแต่วันที่ยื่นคำร้อง

3.2.3 มีสุขภาพร่างกาย และจิตใจไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

3.2.4 ต้องเป็นผู้มีความประพฤติ มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่ขอโอน

4. เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ขอโอน มารับราชการเป็นเวลาราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

### วิธีการ

1. ให้ผู้มีความประสงค์ขอโอนยื่นคำร้องขอโอนต่อกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร โดยแนบหนังสือเห็นชอบให้โอนจากอธิการบดีมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

2. มอบอำนาจให้ปลัดกรุงเทพมหานครรับโอนข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดกรุงเทพมหานคร

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ หรือมีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ ให้เสนอ ก.ก. พิจารณา

## หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร จากข้าราชการประเภทหนึ่งไปเป็นข้าราชการอีกประเภทหนึ่ง



อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 14 และมาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ก.ก. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครจากข้าราชการประเภทหนึ่งไปเป็นข้าราชการอีกประเภทหนึ่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 การแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครจากข้าราชการประเภทหนึ่งไปเป็นข้าราชการอีกประเภทหนึ่ง ได้แก่ จากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา หรือจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(1) ข้าราชการผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(2) ข้าราชการผู้นั้นต้องสมัครใจเปลี่ยนเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครอีกประเภทหนึ่ง

(3) กรณีการเปลี่ยนประเภทข้าราชการกรุงเทพมหานครดังกล่าวต้องได้รับความเห็นชอบจากหน่วยงานต้นสังกัด

(4) การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เปลี่ยนประเภทข้าราชการ ต้องแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม หรือตำแหน่งที่เทียบเท่ากับการดำรงตำแหน่ง และรับเงินเดือนในอัตราที่ไม่สูงกว่าเดิม

ข้อ 2 การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ต้องเป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่งวิชาการและผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งวิชาการ

ข้อ 3 การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะและผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะที่กำหนดไว้ในมาตรฐานวิทยฐานะ

ข้อ 4 ในกรณีที่ได้นำดำเนินการตามข้อ 1 ข้อ 2 และข้อ 3 แล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารงานบุคคลข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานครซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 เป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครจากข้าราชการประเภทหนึ่งไปเป็นข้าราชการอีกประเภทหนึ่ง และรายงานให้ ก.ก. และกรุงเทพมหานครรับทราบ

ข้อ 5 กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ หรือมีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ ให้เสนอ ก.ก. พิจารณา

**ตารางการเทียบตำแหน่ง**  
**ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร**  
**และข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา**  
**เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งข้าราชการจากประเภทนี้ไปเป็นข้าราชการอีกประเภทหนึ่ง**



ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร	ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา
<b>ประเภทวิชาการ</b>	<b>ตำแหน่ง</b>	<b>ตำแหน่ง</b>
ระดับทรงคุณวุฒิ (เงินประจำตำแหน่ง 15,600 บาท)	ศาสตราจารย์ (เงินประจำตำแหน่ง 15,600 บาท)	ศาสตราจารย์ (เงินประจำตำแหน่ง 15,600 บาท)
ระดับทรงคุณวุฒิ (เงินประจำตำแหน่ง 13,000 บาท)	ศาสตราจารย์ (เงินประจำตำแหน่ง 13,000 บาท)	ศาสตราจารย์ (เงินประจำตำแหน่ง 13,000 บาท)
ระดับเชี่ยวชาญ	รองศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์
ระดับชำนาญการพิเศษ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ระดับชำนาญการ	อาจารย์ (ระดับ 6-7 เดิม)	อาจารย์
ระดับปฏิบัติการ	อาจารย์ (ระดับ 3-5 เดิม)	อาจารย์



รายงานการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

**สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร**  
173 ถนนดินสอ แขวงเสาชิงช้า เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200  
โทร 0-2621-0031 โทรสาร 0-2224-3020  
[www.bangkok.go.th/csc](http://www.bangkok.go.th/csc)

พิมพ์ครั้งที่ 1 จำนวน 1,200 เล่ม

**ที่ปรึกษา**

นายสุรศักดิ์ สอนเคลือ นางสาววิภาภรณ์ สรวงพนากุล นายกอบชัย พงษ์เสริม

**บรรณาธิการบริหาร**

นางสาวคันสนีย์ นาคะประทีป นางสาวอรชร เลหาพันธ์ นางกรรณิกา สังข์ประสิทธิ์  
นายรักษา สุทิน นายพลเฉลิม ศรมณี นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร

**บรรณาธิการ**

นางสาวพรทิพย์ วัชรินทร์ดิถ

**กองบรรณาธิการ**

นางศุภยา ตันประคองสุข นางเบญจมาศ วงษ์ระวีวัฒน์  
นางสาวพัลลภา เอี่ยมสะอาด นางสาวปัทนิพร สุธีระ

**พิมพ์ที่**

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, พ.ศ. 2555  
โทรศัพท์ 0-2564-3105 ถึง 11 โทรสาร 0-2564-3119  
<http://www.tu.ac.th/org/tuprint>



## สำนักงาน ก.ก. เป็นต้นแบบ

การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการมหานคร  
บุคลากรมีคุณภาพ มีความสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิต  
เพื่อให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรธรรมาภิบาลและมีศักยภาพสูง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

Office of the Bangkok Metropolitan Administration Civil Service Commission

[www.bangkok.go.th/csc](http://www.bangkok.go.th/csc)