

รายงานการบริหาร

ทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

2557



ANNUAL REPORT HRM



HRM

Annual Report

2557

สำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

Office of the Bangkok

Metropolitan Administration Civil Service Commission

www.bangkok.go.th/csc



คำนำ

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 เป็นการรายงานผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรของกรุงเทพมหานคร ในด้านต่างๆ อาทิ การกำหนดมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน/ส่วนราชการ การสรรหาและการพัฒนาบุคลากร วินัยของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตลอดจนการรายงานติดตามประมวลผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2557 - 2560) ซึ่งการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครดังกล่าว จะเป็นแรงเสริมต่อพลังการขับเคลื่อนการดำเนินการต่างๆ ไปสู่เป้าหมาย และได้ผลลัพธ์ตามแผน กล่าวคือ หากกรุงเทพมหานครสามารถดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ได้ตามเป้าหมายของแต่ละปี และได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนดในแผน ย่อมหมายถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม

สำนักงาน ก.ก.



สารบัญ

หน้า

คำนำ	(3)
ส่วนที่ 1 การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร	1
● โครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร.....	2
■ คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร (ก.ก.)	4
■ คณะอนุกรรมการวิสามัญ (อ.ก.ก.วิสามัญ).....	6
■ คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	7
(อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ)	
■ คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการครูและบุคลากร	9
ทางการศึกษากรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก.สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)	
■ คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานคร	10
ในสถาบันอุดมศึกษา (อ.ก.ก.สามัญข้าราชการอุดมศึกษา)	
■ คณะอนุกรรมการสามัญประจำหน่วยงาน	12
(อ.ก.ก.สามัญหน่วยงาน)	
■ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานคร.....	14
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร)	
● ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร.....	16
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	
■ จำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	
- จำแนกตามหน่วยงานและประเภทตำแหน่งและเพศ	17
- จำแนกตามหน่วยงานและช่วงอายุ.....	19
- จำแนกตามหน่วยงานและระดับการศึกษา.....	20

สารบัญ

หน้า

■ การสูญเสียข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	22
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร	
■ จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร	
- จำแนกรายเขต	23
- จำแนกตามอายุ.....	25
- จำแนกตามเพศ.....	26
- จำแนกตามวุฒิการศึกษา	27
■ การสูญเสียข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร	28
ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร	
■ จำนวนลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว จำแนกตามหน่วยงาน.....	30
■ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานคร	35
ส่วนที่ 2 ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	37
ของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2557-2560)	
■ ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ 1	40
การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	
■ ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ 2	49
การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ	
■ ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ 3	52
การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กร	
■ ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ 4	55
การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	
■ ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ 5	58
การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร.....	61
ตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557	
■ การปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน/ส่วนราชการ	62
กรอบอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	
■ การสรรหาและพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานคร	91
■ การเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานคร	116
■ วินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร	121
■ การพิทักษ์ระบบคุณธรรม.....	137
■ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล.....	141
■ ความก้าวหน้าในอาชีพ	148
■ การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557	154
ส่วนที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร.....	167
■ โครงการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหาร	168
ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	
ภาคผนวก	177
■ แผนที่แสดงการแบ่งกลุ่มเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร.....	179
■ อำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร.....	180
■ แผนภูมิแสดงโครงสร้างการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร	182
■ การแบ่งกลุ่มภารกิจของกรุงเทพมหานคร	183
■ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร.....	184
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554	





HRM

Annual Report

2557

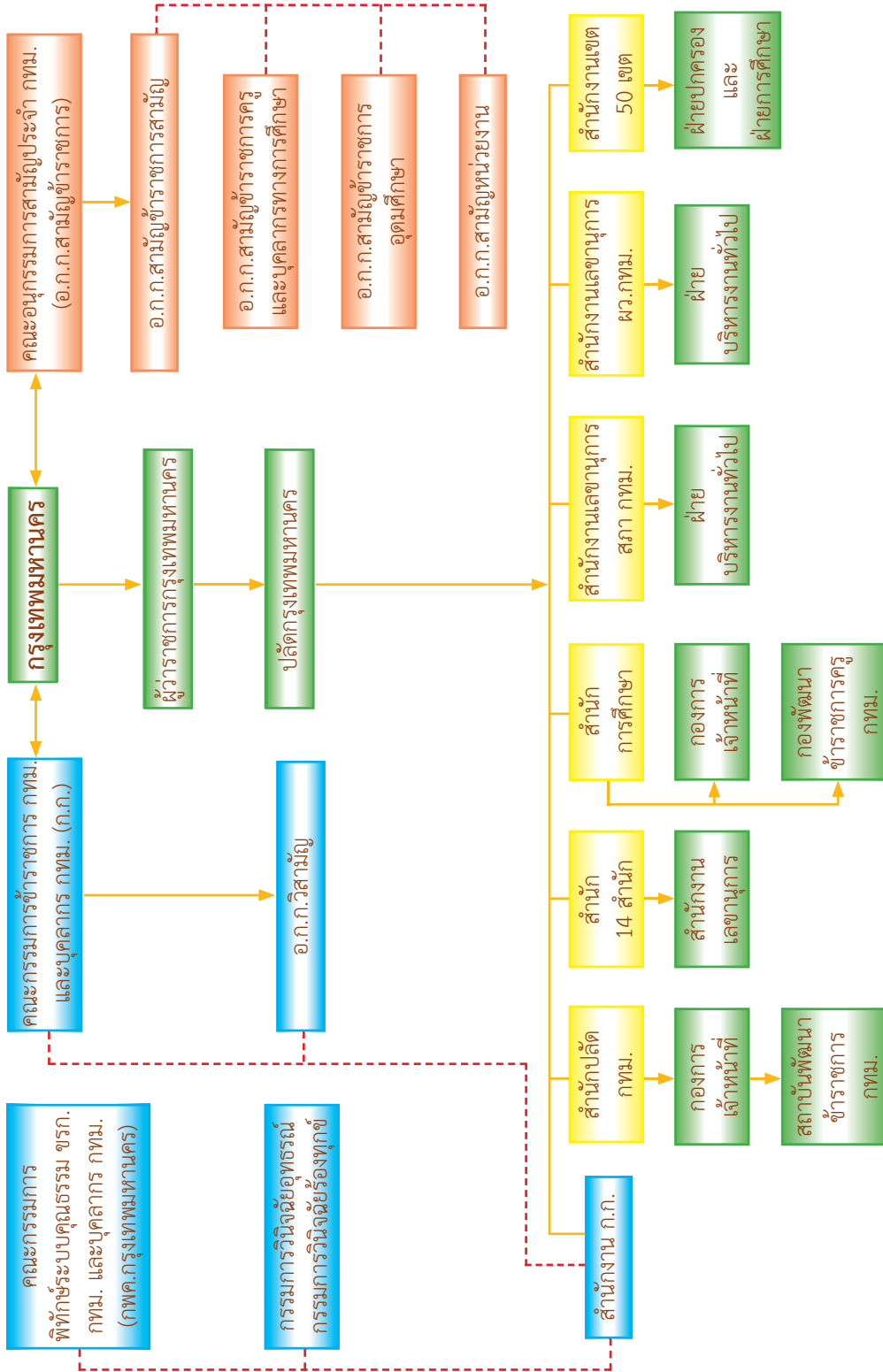
ส่วนที่ 1

โครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคล

ของ

กรุงเทพมหานคร

แผนภูมิโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร





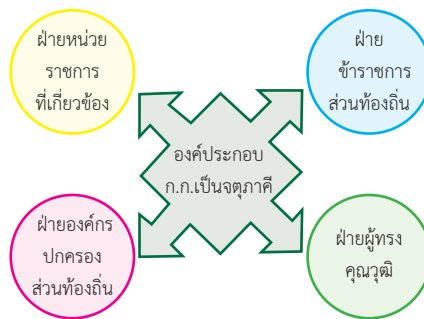
กลไกการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 เป็นกฎหมายแม่บท ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ 3 ส่วน ได้แก่ องค์กรกลางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร อนุกรรมการสามัญตามที่กฎหมายกำหนด หน่วยงานและส่วนราชการที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคลโดยมีสาระสำคัญในแต่ละส่วน ดังนี้

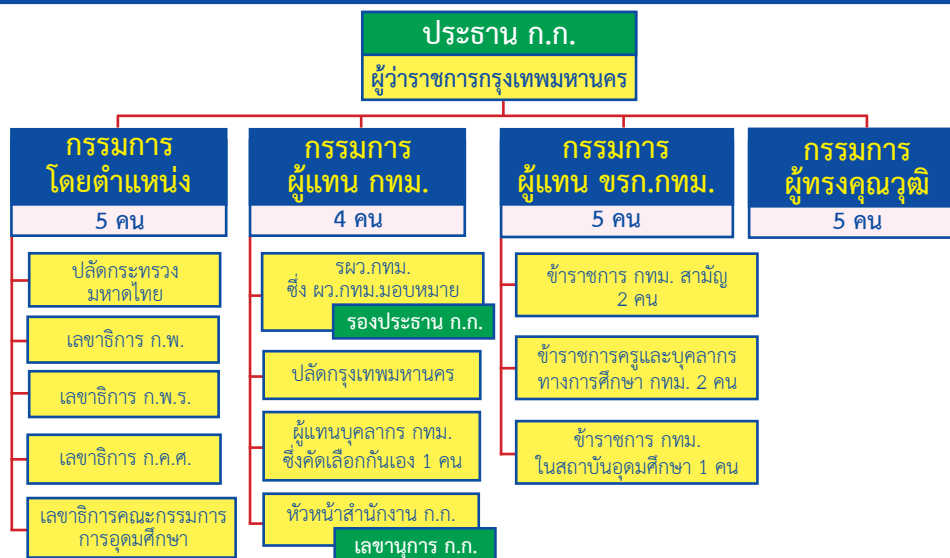
1. องค์กรกลางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

1.1 คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.)

มีการกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการ ดังนี้



องค์ประกอบของคณะกรรมการข้าราชการ กทม. และบุคลากร กทม. (ก.ก.)



อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.)

1. ให้คำแนะนำแก่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดระบบราชการกรุงเทพมหานครและการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

2. ร่วมกับผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเสนอให้มีการตราพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา 44

3. ออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับหรือระเบียบเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่นที่พระราชบัญญัตินี้ให้นำมาใช้บังคับ กฎ ก.ก. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

4. ให้ความเห็นชอบการตั้งยุบหรือเปลี่ยนแปลงสำนักหรือการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร

5. ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร

6. พิจารณาเทียบตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

7. ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้เมื่อ ก.ก. มีมติเป็นประการใดแล้วให้กรุงเทพมหานครปฏิบัติตามนั้น

8. กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากหน่วยงานและส่วนราชการ การพาณิชย์หรือสหการในสังกัดกรุงเทพมหานคร และให้ผู้แทนหน่วยงานและส่วนราชการ การพาณิชย์หรือสหการในสังกัดกรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร หรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริงได้

9. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือกและการขึ้นบัญชี รวมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบและการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

10. กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมนในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

11. พิจารณาจัดระบบทะเบียนประวัติและแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปีเกิดและการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น



1.2 คณะอนุกรรมการวิสามัญ (อ.ก.ก.วิสามัญ) มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการในเรื่องที่ ก.ก. มอบหมาย เช่น การกลั่นกรองและหรือให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องที่ได้รับ มอบหมาย ซึ่งในปัจจุบันมี อ.ก.ก.วิสามัญ จำนวน 8 คณะ ประกอบด้วย

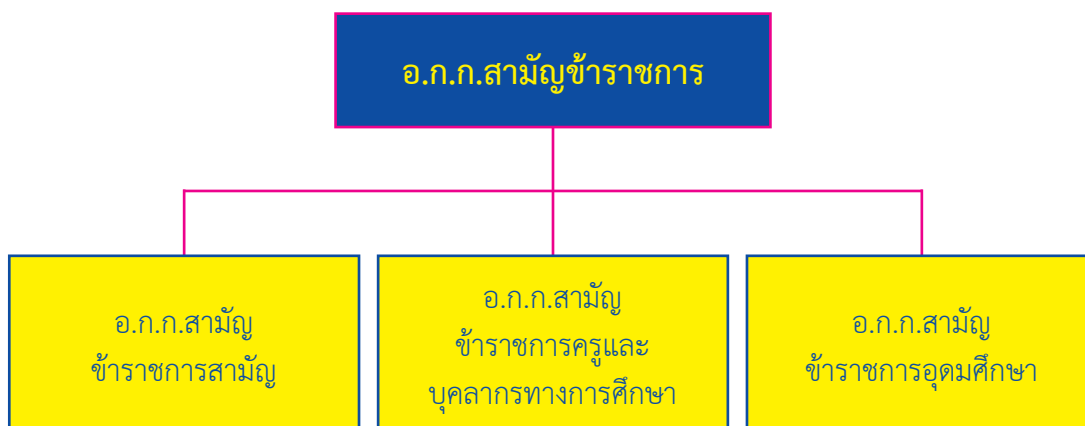
- 1.2.1 อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน
- 1.2.2 อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา
- 1.2.3 อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ
- 1.2.4 อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ
- 1.2.5 อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- 1.2.6 อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน
- 1.2.7 อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- 1.2.8 อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด

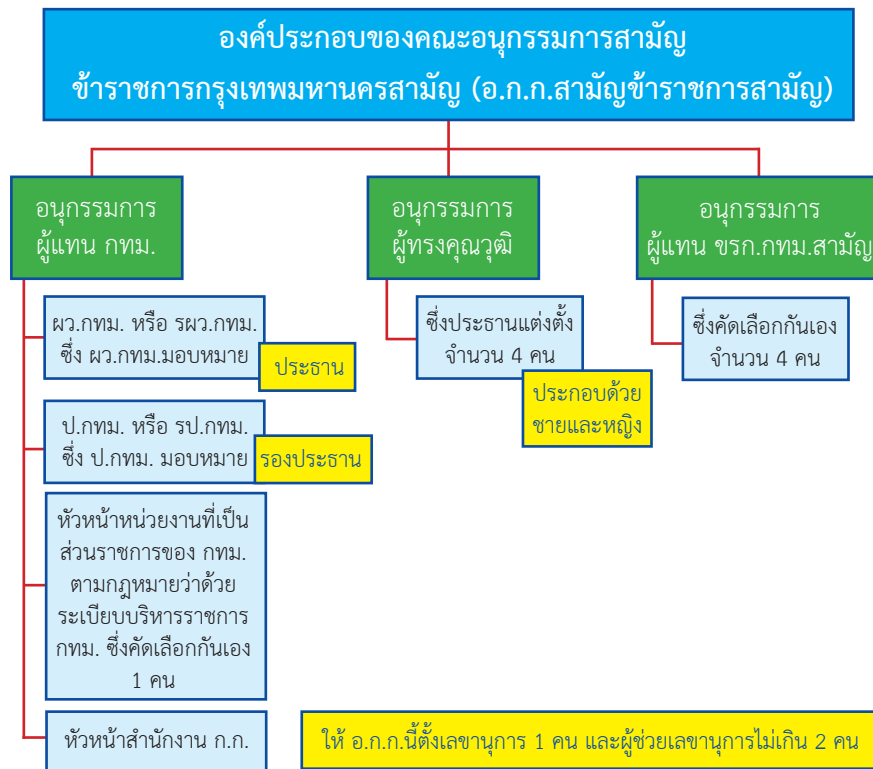




2. คณะอนุกรรมการสามัญตามที่กฎหมายกำหนด ประกอบด้วย

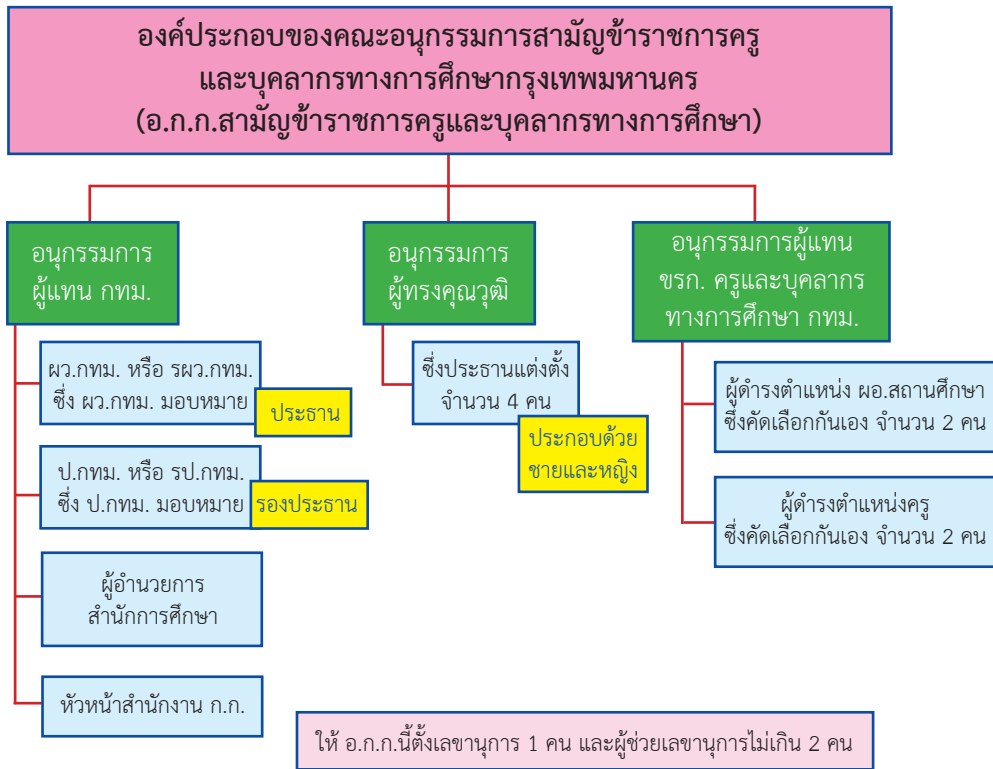
2.1 คณะอนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ) ซึ่งในปัจจุบันมี อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ จำนวน 3 คณะ จำแนกตามประเภทข้าราชการกรุงเทพมหานคร ได้แก่ อนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ) อนุกรรมการสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก.สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา) และอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา (อ.ก.ก.สามัญข้าราชการอุดมศึกษา)





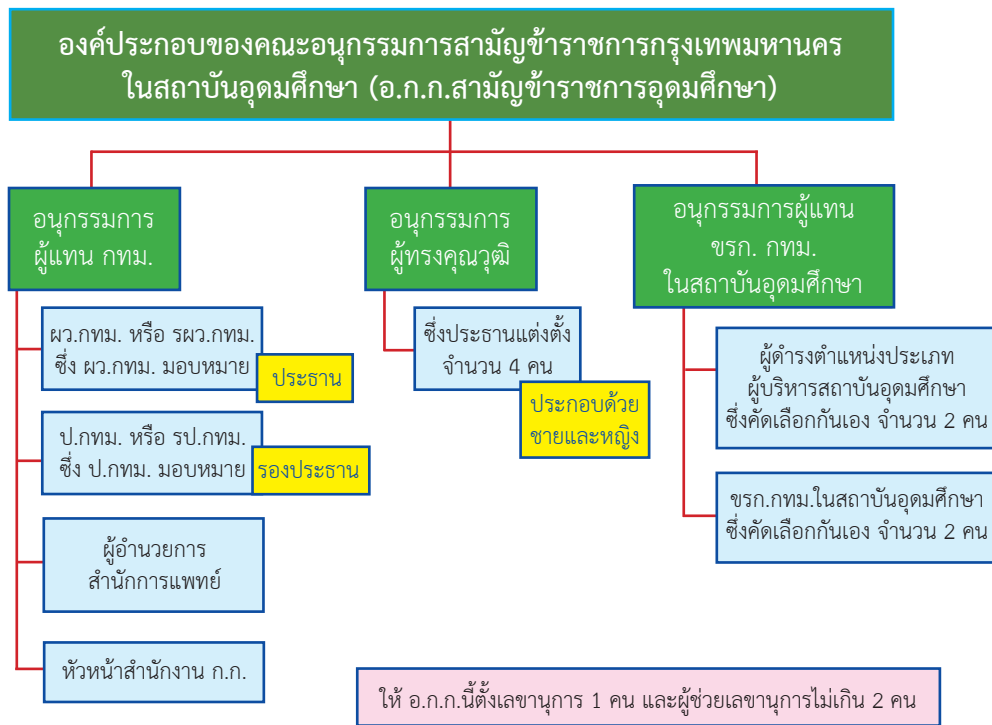
อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ

1. พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในกรุงเทพมหานคร ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด
2. เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน การจัดและการพัฒนาหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร
3. พิจารณาการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร
4. กำหนดนโยบาย กำกับ ดูแล และส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. พิจารณากำหนดตำแหน่ง จำนวน ประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับของตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัดเป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด และต้องเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ก. กำหนด
6. ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้และช่วย ก.ก. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.ก. มอบหมาย



อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด
2. เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารงาน การจัดและการพัฒนาหน่วยงานการศึกษา
3. พิจารณาการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงานการศึกษา
4. พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครในหน่วยงานการศึกษา ทั้งนี้ตามที่ ก.ก. กำหนด
5. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร
6. พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา
7. ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.ก. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.ก. มอบหมาย



อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการอุดมศึกษา

1. พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด
2. เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารงาน การจัดและการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา
3. พิจารณาการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างสถาบันอุดมศึกษา
4. ออกข้อบังคับเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา และการพิจารณาตำแหน่งวิชาการ
5. กำหนดนโยบาย กำกับ ดูแลและส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดีที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ



6. กำหนดกรอบของตำแหน่ง อันดับเงินเดือนของตำแหน่ง และจำนวนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในสถาบันอุดมศึกษาที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง โดยต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด และต้องสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังและหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด

7. ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา โดยข้อบังคับดังกล่าวต้องไม่ก่อให้เกิดขั้นตอนโดยไม่จำเป็น

8. ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา โดยข้อบังคับดังกล่าวต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ก. กำหนด

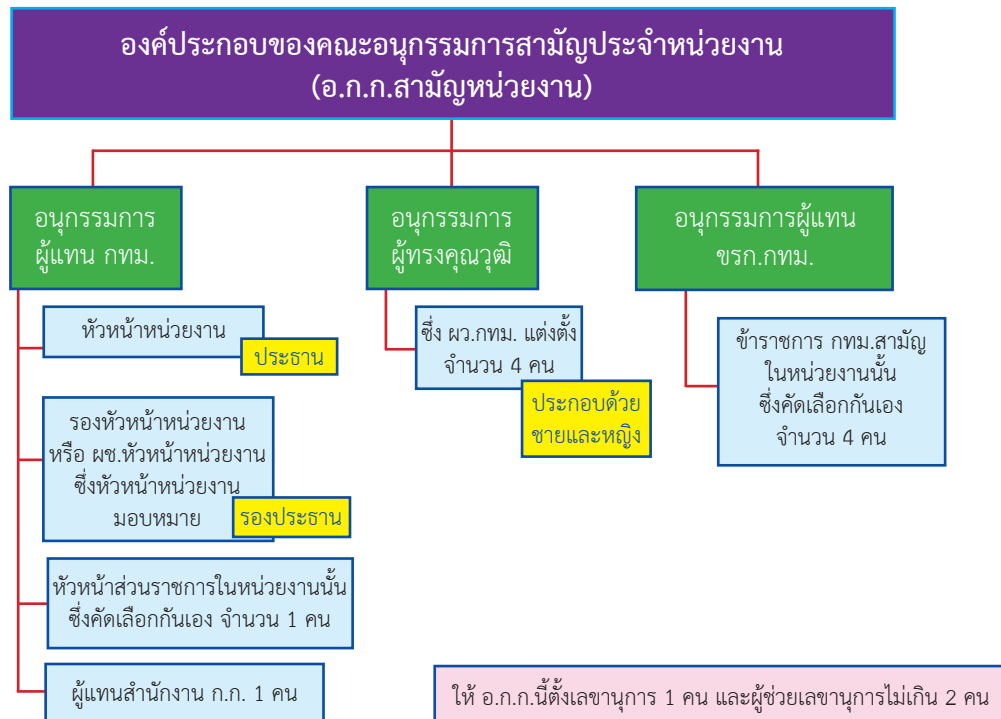
9. ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา

10. อนุญาตให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งดำรงตำแหน่งทางวิชาการลาหยุดราชการ เพื่อไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการหรือตามโครงการแลกเปลี่ยนคณาจารย์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยถือว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่นในระหว่างลาได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด

11. ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.ก. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.ก. มอบหมาย

2.2 อนุกรรมการสามัญประจำหน่วยงานกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก.สามัญหน่วยงาน)

ในแต่ละหน่วยงานของกรุงเทพมหานครจะมี อ.ก.ก.สามัญหน่วยงาน จำนวน 1 คณะ ซึ่งมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้



อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ก.สามัญหน่วยงาน

1. พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในหน่วยงาน ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด
2. เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารงาน การจัดและการพัฒนาหน่วยงาน
3. พิจารณาการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการในหน่วยงาน
4. กำหนดนโยบาย กำกับ ดูแล และส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการภายในส่วนราชการในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ปฏิบัติตามที่ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ มอบหมาย
6. ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.ก. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.ก. มอบหมาย



3. หน่วยงานและส่วนราชการที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย สำนักงาน ก.ก. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร กองการเจ้าหน้าที่ และกองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ สำนักต่าง ๆ รวมถึงฝ่ายปกครองและฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต ซึ่งแต่ละหน่วยงาน/ส่วนราชการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้





คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
(ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร)

เจตนารมณ์ในการกำหนดให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร) เพื่อให้มีผู้ทำหน้าที่พิทักษ์ระบบคุณธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร





ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

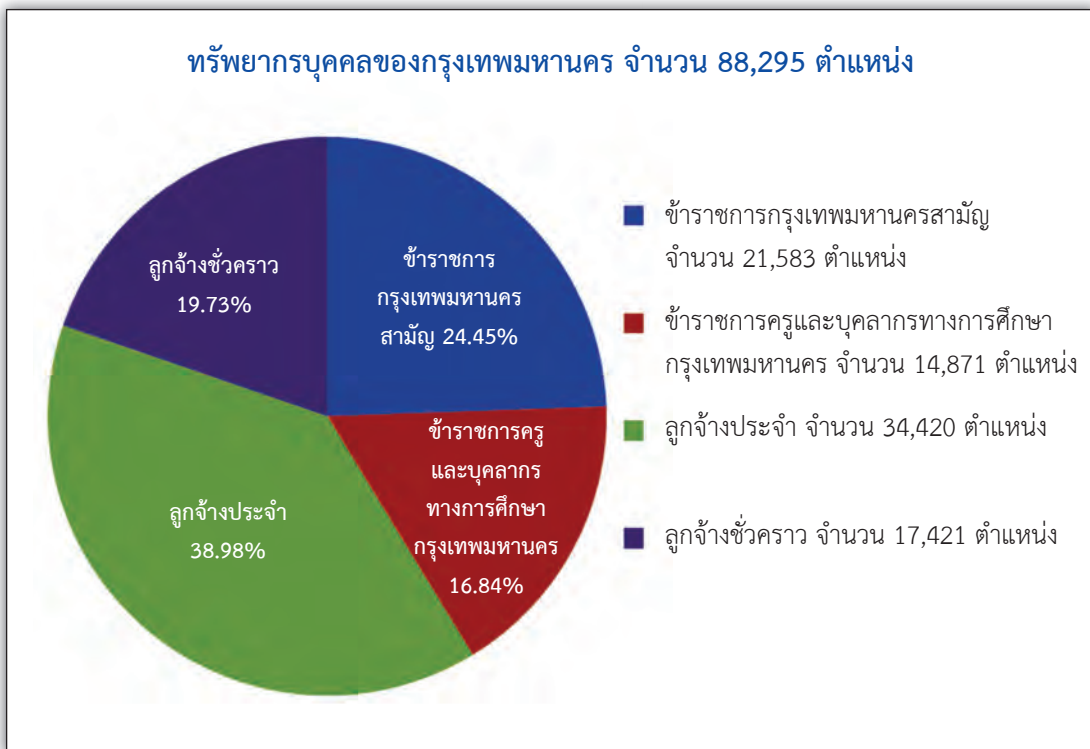
๑. เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ ก.ก. ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
๒. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา ๖๐
๓. พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ตามมาตรา ๖๔
๔. พิจารณาเรื่องการคุ้มครองระบบคุณธรรมตามมาตรา ๖๖
๕. ออกกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร และข้อบังคับเมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้
๖. แต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กำหนด เพื่อเป็นกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานคร หรือเป็นกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ กรุงเทพมหานคร
๗. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ค. ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้



ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเป็นมหานคร มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการให้บริการประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครมากมายหลายด้าน กรุงเทพมหานครจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ต้องมีการบริหารจัดการเพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วย

1. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
3. ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร





1. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

1.1 จำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามหน่วยงานและประเภทตำแหน่ง

หน่วยงาน	ประเภทตำแหน่ง		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ				ทั่วไป			รวม
	ต้น	สูง	ต้น	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
01. สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร					12	24	7			8	8		59	
02. สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร		1			16	17	7			16	14		71	
03. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร	2	1	7		63	57	22			7	24		183	
04. สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	7	13	10	13	145	222	59			67	135	1	672	
05. สำนักการคลัง	2	1	7	1	96	132	29			87	154	2	511	
06. สำนักการจราจรและขนส่ง	2		4	1	34	26	12			34	62	3	178	
07. สำนักการแพทย์	3	1	4	8	1,806	1,757	235	39	3	505	516		4,877	
08. สำนักการโยธา	3		5	2	152	79	67			186	350	26	870	
09. สำนักการระบายน้ำ	2	1	6	1	55	67	24			109	348	22	635	
10. สำนักการศึกษา	3		5		71	80	23			34	60		276	
11. สำนักงานประมงกรุงเทพมหานคร	2		4		38	54	13			4	15		130	
12. สำนักเทคนิค	2	1	5		35	26	16			36	26	1	148	
13. สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	5		218	95	26	1		1,261	210	3	1,821	
14. สำนักผังเมือง	2	1	4		55	39	21			24	59	1	206	
15. สำนักพัฒนาสังคม	2	1	3	1	49	52	19			18	42		187	
16. สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	3	1	7		60	95	23			37	41		267	
17. สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	2	1	7		189	120	14			84	161	1	579	
18. สำนักสิ่งแวดล้อม	2		4		56	71	26			99	224	2	484	
19. สำนักอนามัย	3	1	43	4	410	868	194	17		222	529		2,291	
20. สำนักงานเขต					35	987	528			1,862	2,618	7	7,138	
รวม	43	24	131	66	4,661	4,868	1,365	57	3	4,700	5,596	69	21,583	

หมายเหตุ: สำนักการแพทย์ รวมจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดมหาวิทยาลัยวชิราวุฒินครราชสีมา จำนวน 740 คน

1.2 จำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามหน่วยงาน, ประเภทตำแหน่ง และเพศ

หน่วยงาน	บริหาร		อำนาจการ		วิชาการ						ทั่วไป			รวม										
	ตำแหน่ง		สูง	ตื้น	สูง	ปฏิบัติการ		ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ		เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ	ปฏิบัติงาน		ชำนาญงาน	อาวุโส								
	ช	ญ				ช	ญ		ช	ญ			ช			ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ		
01. สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร							5	7	4	20	2	5			2	6	2	6			59			
02. สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร							2	14	4	13	2	5			5	11	2	12			71			
03. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร	1	1	1	3	4		20	43	17	40	3	19			1	6	2	22			183			
กรุงเทพมหานคร																								
04. สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	3	4	8	5	1	9	3	10	47	98	58	164	21	38	14	53	29	106	1		672			
05. สำนักการคลัง	1	1	1	1	6	1	27	69	24	108	10	19			23	64	32	122	2		511			
06. สำนักการจราจรและขนส่ง	2			3	1	1	26	8	9	17	7	5			29	5	42	20	3		178			
07. สำนักการแพทย์	2	1	1	2	2	5	3	170	1,636	215	1,542	82	153	16	23	2	1	108	397	127	389	4,877		
08. สำนักการโยธา	3			5	1	1	118	34	42	37	63	4			134	52	244	106	23	3	870			
09. สำนักการระบายน้ำ	2	1	1	4	2	1	41	14	34	33	18	6			76	33	246	102	22		635			
10. สำนักการศึกษา	2	1		3	2		21	50	12	68	8	15			4	30	15	45			276			
11. สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร	2			4			11	27	6	48	2	11			2	2	2	13			130			
12. สำนักสถิติ	2	1		5			23	12	15	11	13	3			24	12	13	13	1		148			
13. สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1		5			208	10	71	24	23	3	1		1,196	65	179	31	3		1,821			
14. สำนักผังเมือง	1	1	1	1	3		20	35	12	27	8	13			12	12	26	33	1		206			
15. สำนักพัฒนาสังคม	1	1	1	3		1	17	32	12	40	5	14			6	12	7	35			187			
16. สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	2	1		1	2	5	30	30	37	58	10	13			21	16	14	27			267			
17. สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	2			1	3	4	94	95	57	63	6	8			19	65	70	91	1		579			
18. สำนักสิ่งแวดล้อม	1	1		2	2		16	40	20	51	12	14			47	52	127	97	1	1	484			
19. สำนักอนามัย	3			1	15	28	1	3	61	349	78	790	39	155	3	14		84	445		2,291			
20. สำนักงานเขต							23	12	376	725	410	577	266	262	503	1,359	986	1,632	5	2	7,138			
รวม	29	14	14	10	56	75	35	31	1,333	3,328	1,137	3,731	600	765	20	37	2	1	2,256	2,444	3,347	63	6	21,583

หมายเหตุ: สำนักการแพทย์ รวมจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่ปฏิบัติงานในสังกัดมหาวิทยาลัยวชิราวุฒิจำนวน 740 คน



1.3 จำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามหน่วยงานและช่วงอายุ

หน่วยงาน	ช่วงอายุ					รวม
	21-30	31-40	41-50	51-60	61	
01. สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร	4	24	18	13		59
02. สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	5	25	24	17		71
03. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร	21	74	43	43	2	183
04. สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	67	236	180	183	6	672
05. สำนักการคลัง	55	163	161	129	3	511
06. สำนักการจราจรและขนส่ง	14	69	58	35	2	178
07. สำนักการแพทย์	1,247	2,011	1,011	600	8	4,877
08. สำนักการโยธา	65	305	266	231	3	870
09. สำนักการระบายน้ำ	34	173	224	202	2	635
10. สำนักการศึกษา	40	83	83	69	1	276
11. สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร	6	41	39	44		130
12. สำนักเทศกิจ	17	55	35	41		148
13. สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	184	1,125	365	147		1,821
14. สำนักผังเมือง	22	71	58	55		206
15. สำนักพัฒนาสังคม	18	79	53	37		187
16. สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	33	91	72	71		267
17. สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	75	229	141	129	5	579
18. สำนักสิ่งแวดล้อม	33	151	153	145	2	484
19. สำนักอนามัย	230	749	672	635	5	2,291
20. สำนักงานเขต	742	2,417	1,835	2,110	34	7,138
รวม	2,912	8,171	5,491	4,936	73	21,583

หมายเหตุ: สำนักการแพทย์ รวมจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดมหาวิทยาลัย
นวมินทราชินราช จำนวน 740 คน



1.4 จำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามหน่วยงานและระดับการศึกษา

หน่วยงาน	ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
01. สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร		6	42	11		59
02. สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร		10	49	12		71
03. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร		19	110	54		183
04. สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร		79	432	160	1	672
05. สำนักการคลัง		127	339	44	1	511
06. สำนักการจราจรและขนส่ง		69	95	14		178
07. สำนักการแพทย์		765	3,914	181	17	4,877
08. สำนักการโยธา		411	409	47	3	870
09. สำนักการระบายน้ำ		283	310	39	3	635
10. สำนักการศึกษา		45	184	45	2	276
11. สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร		4	107	19		130
12. สำนักเทศกิจ		43	86	18	1	148
13. สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1,293	481	47		1,821
14. สำนักผังเมือง		40	108	56	2	206
15. สำนักพัฒนาสังคม		33	126	28		187
16. สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล		41	165	59	2	267
17. สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว		153	392	34		579
18. สำนักสิ่งแวดล้อม		213	215	56		484
19. สำนักอนามัย		428	1,571	291	1	2,291
20. สำนักงานเขต		2,376	3,912	843	7	7,138
รวม		6,438	13,047	2,058	40	21,583

หมายเหตุ: สำนักการแพทย์ รวมจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดมหาวิทยาลัย
นวมินทรราชธิราช จำนวน 740 คน



1.5 การรับโอนข้าราชการอื่นมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

หน่วยงาน	ตำแหน่ง/ระดับ		บริหาร		อำนาจการ		วิชาการ						ทั่วไป			รวม		
	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				
															ตำแหน่ง		ระดับ	ตำแหน่ง
สำนักอนามัย																		
นายแพทย์								1		1								2
ทันตแพทย์										3								3
สำนักการแพทย์																		
ทันตแพทย์										1								1
พยาบาลวิชาชีพ								1										1
สำนักการโยธา																		
สถาปนิก												1						1
รวม								1	2	5		1						8



1.6 การสูญเสียข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

ประเภทการสูญเสีย	ตำแหน่ง/ระดับ		บริหาร		อำนาจการ		วิชาการ				ทั่วไป			รวม
	ต้น	สูง	ต้น	สูง	ปฏิบัติ	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	
เกษียณอายุก่อนกำหนด								1						1
เกษียณอายุปกติ	8	7	14	13	3		51	81	1	1		141	12	332
ถึงแก่กรรม							3	1			3	7		14
ลาออก			2	1	98		47	8			99	36		291
ออกด้วยเหตุสุดวิสัย-ได้ออก											1			1
โอนออกไป						45	7				93	11		156
รวม	8	7	16	14	146		109	90	1	1	196	195	12	795



2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

2.1 อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกรายเขต

ที่	สำนักงานเขต	กรอบ ที่ได้จากการ คำนวณ	จำนวน ครู ปัจจุบัน
1	คลองเตย	115	113
2	คลองสาน	213	209
3	คลองสามวา	712	671
4	คันนายาว	108	100
5	จตุจักร	387	369
6	จอมทอง	428	435
7	ดอนเมือง	423	387
8	ดินแดง	296	269
9	ดุสิต	212	213
10	ตลิ่งชัน	298	298
11	ทวีวัฒนา	295	274
12	ทุ่งครุ	439	416
13	ธนบุรี	271	269
14	บางกอกน้อย	242	236
15	บางกอกใหญ่	103	107
16	บางกะปิ	577	549
17	บางขุนเทียน	837	803
18	บางเขน	303	283
19	บางคอแหลม	193	185
20	บางแค	520	465
21	บางซื่อ	185	181
22	บางนา	343	321
23	บางบอน	373	360
24	บางพลัด	194	194
25	บางรัก	63	61
26	บึงกุ่ม	413	391
27	ปทุมวัน	179	172
28	ประเวศ	589	561
29	ป้อมปราบศัตรูพ่าย	55	50
30	พญาไท	45	42



2.1 อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกรายเขต (ต่อ)

ที่	สำนักงานเขต	กรอบ ที่ได้จากการ คำนวณ	จำนวน ครู ปัจจุบัน
31	พระโขนง	129	133
32	พระนคร	152	143
33	ภาษีเจริญ	465	449
34	มีนบุรี	490	471
35	ยานนาวา	158	159
36	ราชเทวี	110	93
37	ราชบุรีบูรณะ	260	263
38	ลาดกระบัง	816	770
39	ลาดพร้าว	285	263
40	วังทองหลาง	71	63
41	วัฒนา	236	205
42	สวนหลวง	296	275
43	สะพานสูง	200	185
44	สัมพันธวงศ์	33	34
45	สาทร	51	50
46	สายไหม	636	597
47	หนองแขม	445	420
48	หนองจอก	866	825
49	หลักสี่	277	276
50	ห้วยขวาง	167	152
	รวม	15,554	14,810
*	ตำแหน่งศึกษานิเทศก์	61	61
	รวมทั้งสิ้น	15,615	14,871



2.2 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ตำแหน่ง	อายุ					รวม
	20 - 30	31 - 40	41 - 50	51 - 54	55 +	
ครูผู้ช่วย	1,344	1,331	185	10	0	2870
ครู						
คศ. 1	349	1,698	657	107	22	2,833
คศ. 2		2,173	1,459	790	849	5,271
คศ. 3		127	720	766	1,168	2,781
คศ. 4				2	3	5
ศึกษานิเทศก์		8	22	11	20	61
รองผู้อำนวยการ		163	205	112	132	612
ผู้อำนวยการ		7	86	120	225	438
รวม	1,693	5,507	3,334	1,918	2,419	14,871



2.4 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2557

อันดับ ตำแหน่ง	อันดับ ค.ศ.																รวม	
	ไม่			1			2			3			4					
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป. โท	ป. เอก	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป. โท	ป. เอก	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป. โท	ป. เอก	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป. โท	ป. เอก	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป. โท	ป. ตรี	ป. เอก		
ครูผู้ช่วย	2,699	171																2,870
ครู				2,110	723		20	3,787	1,460	4								10,890
ศึกษานิเทศก์									17									61
ผู้บริหารสถานศึกษา - รองผู้อำนวยการ - ผู้อำนวยการ									55	336				41	177	3		612
									5	55				19	349	10		438
รวม	2,699	171		2,110	723		20	3,847	1,868	4				2,285	1,111	14		14,871



2.5 การสูญเสียข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งหมด ประจำปีงบประมาณ 2557

ตำแหน่ง ประเภท การสูญเสีย	ผู้อำนวยการ				รองผู้อำนวยการ				ครู					ศึกษานิเทศน์		รวม
	คต.4	คต.3	คต.2	คต.1	คต.3	คต.2	คต.1	คต.4	คต.3	คต.2	คต.1	คต.4	คต.3	คต.4	คต.3	
เกษียณอายุ	1	47	5		9	4		3	173	86			1		4	333
ให้โอน						3			9	111	333					456
ลาออก			1			1			7	12	6					133
ไล่ออก									1							1
ตาย		1							4	12	1					18
รวม	1	48	6		9	8		3	194	221	340	1		4	941	



2.6 การรับโอนข้าราชการครูสังกัดหน่วยงานอื่นมาเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

ตำแหน่ง	อันดับ					รวม
	ไม่มี	1	2	3	4	
ครูผู้ช่วย	3					3
ครู						-
ศึกษานิเทศก์						-
ผู้บริหารสถานศึกษา - รองผู้อำนวยการ - ผู้อำนวยการ						-
รวม	3	-	-	-	-	3



3. จำนวนลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ลูกจ้างประจำ	สำนัก	สำนักงานเขต	รวม	
- อัตราที่มีคนครอง	11,705	22,715	34,420	ราย
- อัตราว่าง	1,724	1,216	2,940	ราย
รวมทั้งสิ้น	13,429	23,931	37,360	ราย

ลูกจ้างชั่วคราวและ ลูกจ้างชั่วคราวโครงการ	สำนัก	สำนักงานเขต	
- แยกสำนักและ สำนักงานเขต	7,891	9,530	อัตรา
รวมทั้งสิ้น		17,421	อัตรา



จำนวนลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของกรุงเทพมหานคร ณ วันที่ 1 กันยายน 2557

ลำดับ ที่	สังกัด	กรอบอัตรากำลัง					
		ลูกจ้างประจำ			ลูกจ้างชั่วคราว		
		กรอบอัตรา	อัตราที่มีคนครอง	อัตราว่าง	กรอบอัตรา	ทดแทน	(โครงการ)
1	สำนักงานเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร	19	18	1	5	1	2
2	สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	48	45	3	6	-	12
3	สำนักงาน ก.ก.	13	12	1	2	1	7
4	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	374	343	31	47	11	154
5	สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	36	36	-	5	-	19
6	สำนักการแพทย์	1,477	1,370	107	910	22	-
7	สำนักอนามัย	1,156	1,119	37	389	20	143
8	สำนักการศึกษา	169	156	13	2,281	-	13
9	สำนักการโยธา	1,475	1,262	213	229	96	-
10	สำนักกระบวนน้ำ	2,963	2,742	221	953	29	1,160
11	สำนักสิ่งแวดล้อม	3,883	3,153	730	544	45	14
12	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	340	324	16	105	2	56
13	สำนักการคลัง	875	584	291	27	15	166
14	สำนักเทศกิจ	223	200	23	76	1	-
15	สำนักพัฒนาสังคม	155	144	11	40	7	117
16	สำนักการจราจรและขนส่ง	86	80	6	17	-	47
17	สำนักผังเมือง	31	25	6	2	5	-
18	สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	86	78	8	82	-	-
19	สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร	20	14	6	2	4	-
	รวม	13,429	11,705	1,724	5,722	259	1,910
20	คณะแพทยศาสตร์ศิริพยาบาล	884	756	128	-	-	-
21	คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์	94	76	18	-	-	-
	รวม	978	832	146	-	-	-

จำนวนลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของกรุงเทพมหานคร ณ วันที่ 1 กันยายน 2557

ลำดับ ที่	สังกัด	กรอบอัตรากำลัง					
		ลูกจ้างประจำ			ลูกจ้างชั่วคราว		
		กรอบอัตรากำลังที่มีคนครอง	อัตรว่าง	กรอบอัตรากำลัง	ทดแทน	(โครงการ)	
1	สำนักงานเขตพระนคร	834	793	41	219	10	
2	สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย	468	442	26	158	8	
3	สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์	363	324	39	70	8	
4	สำนักงานเขตบางรัก	440	385	55	139	20	
5	สำนักงานเขตปทุมวัน	546	499	47	206	10	
6	สำนักงานเขตยานนาวา	486	449	37	169	6	
7	สำนักงานเขตดุสิต	653	617	36	211	7	
8	สำนักงานเขตพญาไท	602	565	37	169	3	
9	สำนักงานเขตห้วยขวาง	552	515	37	159	-	
10	สำนักงานเขตพระโขนง	398	382	16	132	6	2
11	สำนักงานเขตบางกะปิ	618	596	22	195	5	
12	สำนักงานเขตบางเขน	523	510	13	211	6	
13	สำนักงานเขตมีนบุรี	432	419	13	203	3	
14	สำนักงานเขตลาดกระบัง	577	558	19	355	7	
15	สำนักงานเขตหนองจอก	418	400	18	221	-	
16	สำนักงานเขตธนบุรี	675	620	55	184	11	
17	สำนักงานเขตคลองสาน	477	469	8	142	3	
18	สำนักงานเขตบางกอกใหญ่	398	378	20	97	5	
19	สำนักงานเขตบางกอกน้อย	578	554	24	163	5	



จำนวนลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของกรุงเทพมหานคร ณ วันที่ 1 กันยายน 2557 (ต่อ)

ลำดับ ที่	สังกัด	กรอบอัตรากำลัง					
		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว		กรอบอัตรากำลัง	
		กรอบอัตรากำลัง	อัตรารักษาการ	อัตรารักษาการ	อัตรารักษาการ	ทดแทน	(โครงการ)
20	สำนักงานเขตตลิ่งชัน	383	371	12	224	3	
21	สำนักงานเขตภาษีเจริญ	483	469	14	123	1	
22	สำนักงานเขตหนองแขม	476	452	24	164	2	
23	สำนักงานเขตบางขุนเทียน	492	475	17	312	-	
24	สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ	462	416	46	125	3	
25	สำนักงานเขตดอนเมือง	444	426	18	234	1	
26	สำนักงานเขตจตุจักร	755	746	9	365	4	
27	สำนักงานเขตลาดพร้าว	492	486	6	175	-	
28	สำนักงานเขตบึงกุ่ม	399	364	35	136	-	
29	สำนักงานเขตสาทร	464	435	29	164	11	
30	สำนักงานเขตบางคอแหลม	411	396	15	144	3	
31	สำนักงานเขตบางซื่อ	503	459	44	181	18	
32	สำนักงานเขตราชเทวี	531	514	17	160	4	
33	สำนักงานเขตคลองเตย	588	550	38	204	6	
34	สำนักงานเขตประเวศ	503	480	23	238	2	
35	สำนักงานเขตบางพลัด	427	416	11	138	3	
36	สำนักงานเขตจอมทอง	530	496	34	205	5	
37	สำนักงานเขตดินแดง	573	506	67	160	3	
38	สำนักงานเขตสวนหลวง	528	513	15	185	-	



จำนวนลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของกรุงเทพมหานคร ณ วันที่ 1 กันยายน 2557 (ต่อ)

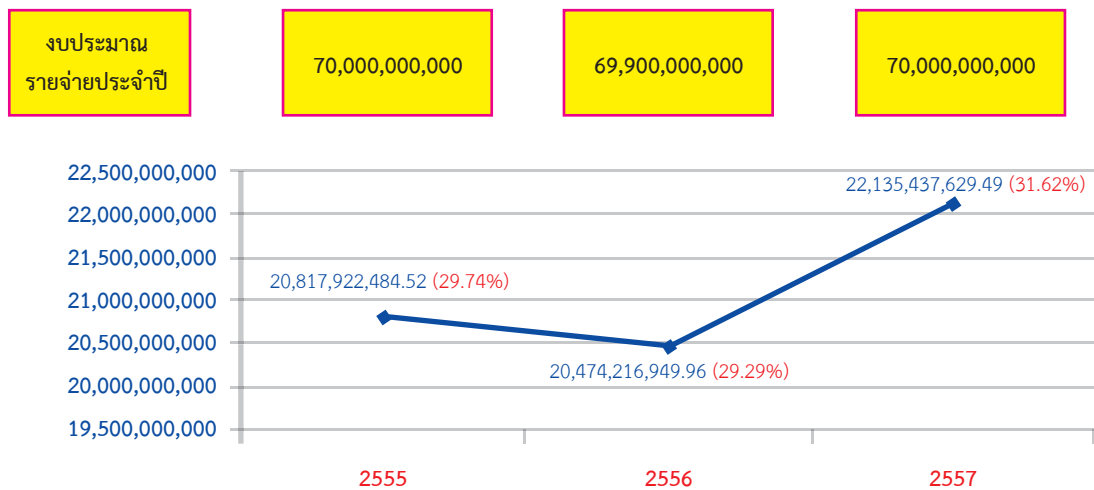
ลำดับ ที่	สังกัด	กรอบอัตราค่าจ้าง					
		ลูกจ้างประจำ			ลูกจ้างชั่วคราว		
		กรอบอัตรา	อัตราที่มีคนครอง	อัตราว่าง	กรอบอัตรา	ทดแทน	(โครงการ)
39	สำนักงานเขตหลักสี่	409	401	8	161	-	
40	สำนักงานเขตสายไหม	351	343	8	142	3	
41	สำนักงานเขตคันนายาว	327	320	7	211	-	
42	สำนักงานเขตสะพานสูง	296	285	12	163	1	
43	สำนักงานเขตวังทองหลาง	407	393	14	218	4	
44	สำนักงานเขตคลองสามวา	355	331	24	174	1	
45	สำนักงานเขตบางนา	368	350	18	166	1	
46	สำนักงานเขตวัฒนา	461	450	11	171	3	
47	สำนักงานเขตทวีวัฒนา	394	385	9	262	1	
48	สำนักงานเขตบางแค	355	331	24	199	1	
49	สำนักงานเขตทุ่งครุ	370	338	32	184	4	
50	สำนักงานเขตบางบอน	356	344	12	226	-	
	รวม	23,931	22,715	1,216	9,317	211	2



ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครได้สำรวจและรวบรวมข้อมูล พร้อมจัดทำแบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่กำหนดในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้าง จะกำหนดสูงกว่าร้อยละ 40 ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

แผนภูมิแสดงค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 – 2557





ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

รายการ	จำนวน (บาท)	ร้อยละ
งบประมาณรายจ่ายประจำปีทั้งสิ้น	70,000,000,000	
ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล		
- เงินเดือนและค่าจ้างประจำ	12,053,135,543.10	17.22*
- ค่าจ้างชั่วคราว	1,752,037,066.71	2.50*
- ประโยชน์ตอบแทนอื่น	8,330,265,019.68	11.90*
รวม	22,135,437,629.49	31.62*

* เป็นร้อยละที่คำนวณจากฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 (ฉบับที่ 1) รวม 70,000,000,000 บาท



HRM

Annual Report

2557

ส่วนที่ 2

ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2557 - 2560



การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2557-2560)

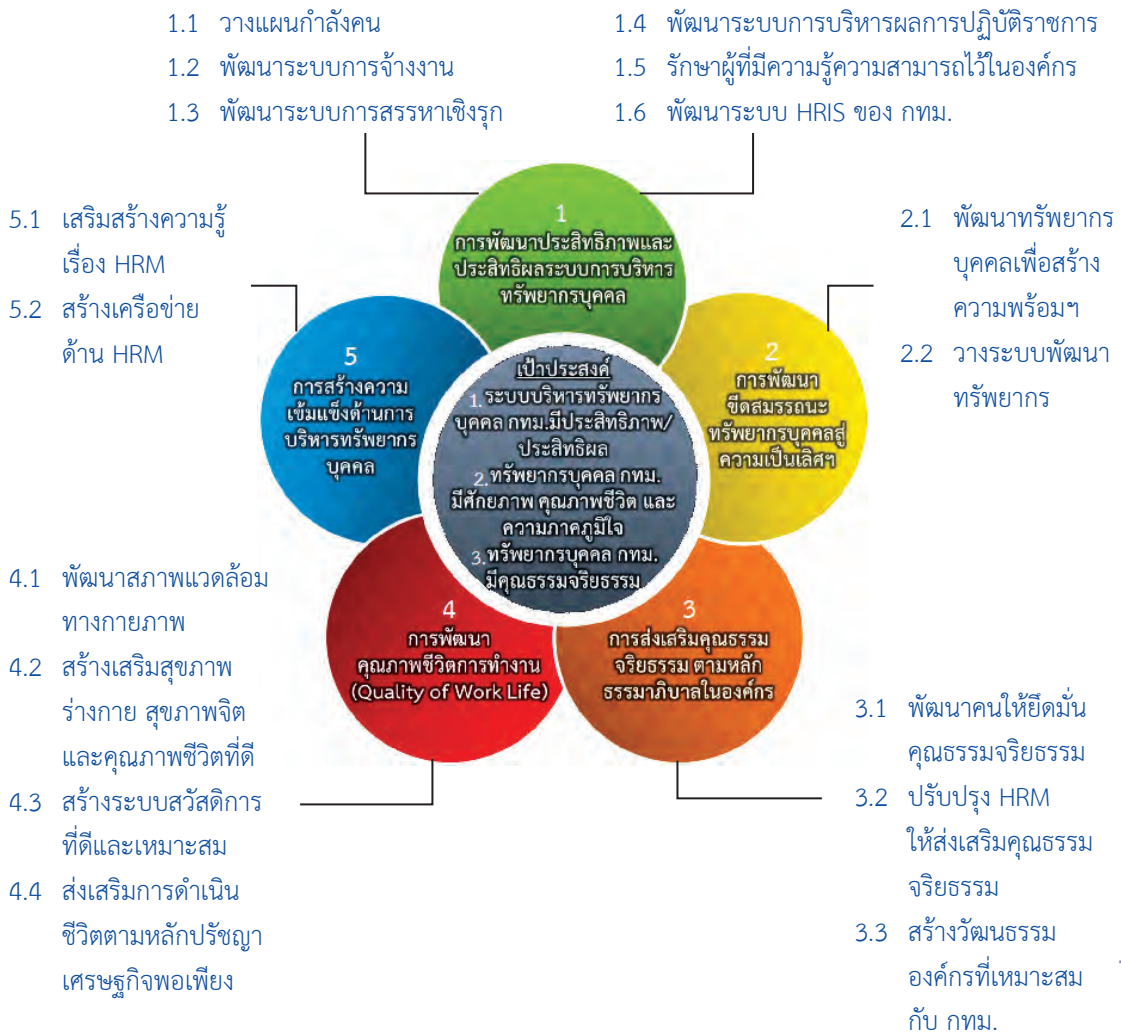
ตามที่กรุงเทพมหานครมีแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2556 – 2573) ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2556-2560) โดยให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเป็นต้นแบบด้านการบริหารมหานคร โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ คือ “เสริมสร้างให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครมีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจ เพื่อร่วมพัฒนามหานครให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน”

สำนักงาน ก.ก. ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการจัดทำและติดตามผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2557 -2560) เพื่อให้ตอบสนองเป้าหมายองค์กรในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่หน่วยงานต้องการเพื่อความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดขององค์กร การพัฒนาคุณภาพของกำลังคนที่มีอยู่ให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความต่อเนื่องไม่ให้เกิดภาวะตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุ โอน หรือย้าย เป็นต้น ขณะเดียวกันก็คำนึงถึงเป้าหมายของบุคคลควบคู่กันไปด้วย ได้แก่ สิ่งจูงใจ การให้ค่าตอบแทนที่ใกล้เคียงกับตลาด มีสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์และคุณภาพชีวิตที่ดี



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2557-2560)
ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กร
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2557-2560

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์แผนงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาประสิทธิภาพ และประสิทธิผลระบบการ บริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้ระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงานตาม ยุทธศาสตร์และพันธกิจ ของกรุงเทพมหานครและ สภาพแวดล้อมที่หลากหลาย ซับซ้อน		
กลยุทธ์ที่ 1.1 วางแผนกำลัง คนกรุงเทพมหานคร	การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานครใน ระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ สนับสนุนการบริหารราชการ ของกรุงเทพมหานครให้มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ งานและมีความคล่องตัว อย่างสูง	ระดับความพึงพอใจของ ทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครต่อการ พัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร	1. ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อแก้ไขปัญหาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครที่เกิดจากการปรับระบบ จำแนกตำแหน่งแบบ Position Classification (PC) ใช้สู่ระบบ จำแนกตำแหน่งใหม่ จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ 1) กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อน และแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามารถสมัครได้ทั้ง ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนาจการระดับสูง พ.ศ. 2557

ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2557-2560 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์แผนงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการ
			<p>2) บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวข้องหรือเกี่ยวกัน สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน (การย้ายและการเลื่อนระดับตำแหน่ง) และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท การโอน และการบรรจุกลับเข้ารับราชการ สำหรับ ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ</p> <p>2. ดำเนินการจ้างศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยผลการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการกำหนดตำแหน่ง สรุปลงได้ว่า ควรยุบรวมตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการเป็น “ประเภทบริหาร” และกำหนดให้มี 3 ระดับ คือ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง</p> <p>เพิ่มตำแหน่งประเภทวิชาชีพ จำนวน 12 ตำแหน่ง แยกตำแหน่งที่มีหน้าที่บริหารออกจากตำแหน่งประเภทวิชาการและทั่วไป เพิ่มโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ และปรับจำนวนสายงานให้เหมาะสมกับภารกิจ 6 กลุ่มภารกิจจากจำนวน 109 สายงาน ให้เหลือ 66 สายงาน (โดยยุบ 15 สายงาน คงรวม 40 สายงาน ให้เหลือ 9 สายงาน และเพิ่มอีก 3 สายงาน)</p>



ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2557-2560 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์แผนงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินงาน
แผนงานการจัดทำแผนกำลัง คนของกรุงเทพมหานคร	กรุงเทพมหานครมีขนาด กำลังคนที่เหมาะสมกับ ภารกิจ และมีสัดส่วนกำลัง คนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ เหมาะสมและเพียงพอต่อ การรองรับภารกิจในอนาคต ลดขนาดกำลังคนด้าน สนับสนุนและด้านอำนวยความสะดวก ให้มีขนาดเท่าที่จำเป็น รวมทั้งปรับปรุงมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งให้เหมาะสม	กรุงเทพมหานครมีการ ทดลองนำแผนกำลังคนไปสู่ การปฏิบัติกับหน่วยงาน นำร่องพร้อม ทั้งมีการ ประเมินผลกรนำมาแผนไปสู่ การปฏิบัติ (ครบทั้ง 77 หน่วยงาน)	ดำเนินการจ้างศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศึกษาแนวทาง การปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร โดยผลการศึกษามีเกี่ยวกับการวางแผนกำลัง คนสรุปได้ว่า ปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีสัดส่วนกำลังคนของ จำนวนข้าราชการกลุ่มงานสนับสนุน (Support) ต่อข้าราชการ กลุ่มงานหลัก (Line) จำนวน 1 : 1.4 คน สัดส่วนของจำนวน ผู้ปฏิบัติงานใน “พื้นที่” (Area) ต่อ “ส่วนกลาง” (Center) คือ 66 : 34 และมีข้าราชการกลุ่มงานหลัก (Line) ร้อยละ 50 กลุ่ม งานสนับสนุน (Auxiliary) ร้อยละ 33 และกลุ่มงาน อำนาจการ (Staff) ร้อยละ 17 โดยจะต้องดำเนินการปรับขนาด และสัดส่วนกำลังคนให้ได้ขนาดที่เหมาะสมคือ 1 : 3 (Support : Line) สัดส่วนที่เหมาะสมคือ 60 : 40 (Area : Center) และต้อง เพิ่มจำนวนข้าราชการ กลุ่มงานหลัก (Line) และกลุ่มสนับสนุน (Auxiliary) พร้อมกับลดจำนวนข้าราชการกลุ่มงานอำนาจการ (Staff) ลง
แผนงานการจัดทำ เส้นทางความก้าวหน้าใน สายงาน (Career Path)	กรุงเทพมหานครมีแนวทาง หรือข้อเสนอในการกำหนด เส้นทางเดินตามความ	จำนวนสายงานที่ได้ดำเนินการ การจัดทำเส้นทางความ ก้าวหน้าในสายงานไม่น้อย	ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดแนวทางและพิจารณา กำกับติดตาม ผลการดำเนินงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพของกรุงเทพมหานคร และได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ



ผลการดำเนินงานโครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557
ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2557-2560 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์/แผนงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการ
ของกรุงเทพมหานคร	ก้าวหน้าในสายอาชีพ	กว่า 20 สายงานภายในปี พ.ศ. 2560	ให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อเพิ่มความเข้าใจและมีส่วนร่วมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 สายงาน ได้แก่ นักทรัพยากรบุคคล นักจัดการงานทั่วไป และนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
แผนงานสร้างระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	เพื่อให้กรุงเทพมหานคร มีกำลังคนที่พร้อมและเพียงพอในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจในปัจจุบันและในอนาคต	มีระบบสืบทอดตำแหน่งที่สามารรถรองรับการบริการกำลังคนในอนาคตของกรุงเทพมหานคร	ดำเนินการจ้างศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศึกษาแนวทาง การปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร โดยผลการศึกษเกี่ยวกับการสร้างระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สรุปได้ว่า กรุงเทพมหานครเตรียมทดแทนกำลังคนในตำแหน่งยุทธศาสตร์สำคัญ 3 กลุ่ม คือ ผู้อำนวยการเขต ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าฝ่าย โดยเสนอว่า กลไกในการสรรหาและเลือกสรรที่เหมาะสมกับตำแหน่งต้องยึดหลัก “ลดการใช้ดุลพินิจให้มากที่สุด” ซึ่งต้องประกอบด้วย 2 เรื่อง คือ 1) กลไกในการสรรหา ได้แก่ การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 เดือน การเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติสมัครเข้ารับการเลือกสรร และการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับ การเลือกสรรก่อนดำเนินการเลือกสรร และ 2) กลไกในการเลือกสรร ได้แก่ คณะบุคคลผู้ทำหน้าที่ในการเลือกสรร (กรรมการ

ผลการดำเนินการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2557-2560 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์แผนงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการ
กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาระบบ การจ้างงานที่เหมาะสม กับสภาพแวดล้อม ที่หลากหลาย			ต้องมีความรู้ในงานของตำแหน่ง ที่จะพิจารณา มีความเป็นกลางต่อ ผู้สมัคร มีความหลากหลาย และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน) และ หลักเกณฑ์ในการเลือกสรร (ต้องมีความเป็นภววิสัยให้มากที่สุด และมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับงาน)
แผนงานพัฒนาระบบการจ้าง งานของกรุงเทพมหานคร	กรุงเทพมหานครมีระบบการ จ้างงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถลดค่าใช้จ่ายด้าน บุคคลและลดขนาดอัตรา กำลังของกรุงเทพมหานคร	กรุงเทพมหานครมีระบบการ จ้างงานที่สามารถจ้างบุคคล ภายนอกเข้ามาปฏิบัติภารกิจ แทนอย่างน้อย 2 ระบบ ภายในปี พ.ศ. 2560	สำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการด้านภารกิจและการจ้างบุคคล ภายนอกปฏิบัติงานแทน และวิเคราะห์การจ้างงานในปัจจุบัน โดยอยู่ระหว่างการสรุปผลการศึกษาแนวทางการจ้างงาน/ บริหารงานตามภารกิจของกรุงเทพมหานครให้ผู้บริหารทราบ เช่น การจ้างบุคคลภายนอกปฏิบัติหน้าที่ การจ้างเหมาบริการ การจัดตั้งองค์การรูปแบบใหม่บริหารงาน การให้ชุมชน ร่วมดำเนินการ การให้ภาคเอกชนร่วมดำเนินการ เป็นต้น



ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557
ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2557-2560 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์แผนงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการ
กลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนาระบบ การสรรหาทรัพยากรบุคคล เชิงรุก	1. มีข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ที่มีศักยภาพสามารถ ปฏิบัติงานรองรับภารกิจ ที่หลากหลายได้ 2. มีข้าราชการครูซึ่งเป็น บุคคลในพื้นที่ กรุงเทพมหานครในการ ปฏิบัติงานสอน แก้ไขปัญหา การขาดอัตรากำลังครู จากการโอนไปสังกัด หน่วยงานอื่น 3. สามารถดึงดูดและจูงใจ นักศึกษาในสถาบันการศึกษา ของรัฐสมัครเข้ารับราชการ กับกรุงเทพมหานคร	มีระบบสรรหาทรัพยากร บุคคลที่สามารถคัดสรรบุคคล ได้ตรงตามความต้องการของ กรุงเทพมหานคร	1. ทุนกรุงเทพมหานคร (BMA Scholarship) ดำเนินการยกร่าง กฎหมายที่เกี่ยวข้อง 2 ฉบับ ได้แก่ ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการจ่ายเงินอุดหนุนการศึกษาแก่บุคคลภายนอกเพื่อรับทุน กรุงเทพมหานคร พ.ศ. และระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยการให้ทุน บุคคลภายนอกเพื่อรับทุนกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2. ทุนครูกรุงเทพมหานคร (โครงการครูพันธุ์ใหม่ หัวใจ กทม.) เสนอร่างข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่องการจ่ายเงินทุน การศึกษาแก่บุคคลภายนอกเพื่อศึกษาในระดับปริญญาตรี ทางการศึกษา พ.ศ. เข้าสู่การพิจารณาของสภา กรุงเทพมหานคร 3. การฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA) สำนักงาน ก.ก. ร่วมมือกับคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ รับนักศึกษาฝึกงานรูปแบบใหม่ด้วยการนำเสนอ ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ในภารกิจ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ด้านผังเมือง ด้านยุทธศาสตร์และ

ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2557-2560 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์แผนงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการ
กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน ของกรุงเทพมหานคร	กรุงเทพมหานครมีระบบการ บริหารผลการปฏิบัติงานที่ เหมาะสมสอดคล้องกับ บริบทของกรุงเทพมหานคร	ระดับความพึงพอใจของ ทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครต่อระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน ราชการของกรุงเทพมหานคร	ผลดำเนินการ ประเมินผล ด้านปกครองและทะเบียน ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการต่างประเทศ จำนวน 45 คน เมื่อวันที่ 1 เมษายน - 30 พฤษภาคม 2557
กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน ราชการ	กรุงเทพมหานครมีระบบการ บริหารผลการปฏิบัติงานที่ เหมาะสมสอดคล้องกับ บริบทของกรุงเทพมหานคร	ระดับความพึงพอใจของ ทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครต่อระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน ราชการของกรุงเทพมหานคร	จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการระดับบุคคลและ การเลื่อนเงินเดือนตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อให้มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติ ราชการที่เหมาะสมและสามารถสะท้อนผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติ ราชการ และเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ การยอมรับ และเชื่อมั่น ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการก่อนนำมาใช้ในการเลื่อน เงินเดือนตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร จึงได้สั่งการให้ออกแบบสอบถามเพื่อรับทราบความคิดเห็นจาก ข้าราชการกรุงเทพมหานครต่อการเลื่อนเงินเดือนระหว่างการใช้ ตารางเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามัญ โดยใช้หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตาม

ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557
ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2557-2560 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์แผนงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการ
กลยุทธ์ที่ 1.5 รักษาผู้มี ความรู้ความสามารถไว้ ในองค์กร	กรุงเทพมหานครมีระบบค่า ตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ที่เอื้อลุลที่เหมาะสมสอดคล้อง กับการดำรงชีพในมหานคร ขนาดใหญ่และสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	กรุงเทพมหานครมีการ ปรับปรุงระบบค่าตอบแทน และสิ่งจูงใจในการปฏิบัติ งานภายใน ปี พ.ศ. 2560	หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 5 ลงวันที่ 2 สิงหาคม 2544 กับการเลื่อนเงินเดือนตามระบบจำแนกตำแหน่งและ ค่าตอบแทนใหม่ โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานการของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 1/2555 เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2555
แผนงานการวางระบบค่า ตอบแทนและสิ่งจูงใจเพื่อ รักษาทรัพยากรบุคคลไว้กับ องค์กร			ดำเนินการจ้างศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศึกษาแนวทาง การปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร โดยผลศึกษาเกี่ยวกับเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้ ก) การปรับปรุงบัญชีเงินเดือน เสนอไว้ 2 ทางเลือก คือ การปรับ เพิ่มตามดัชนีราคาผู้บริโภค (Consumer Price Index : CPI) ของกรุงเทพมหานคร เฉลี่ยย้อนหลัง 3 ปี คือ ร้อยละ 8.9 ต่อปี และการปรับโดยใช้บัญชีเงินเดือนขององค์กรอิสระเป็นเป้าหมาย โดยเทียบเคียงกับสำนักงานคณะกรรมการเลือกที่ตั้งซึ่งจะปรับ เพิ่มขึ้นร้อยละ 20



ผลการดำเนินการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2557-2560 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์แผนงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการ
กลยุทธ์ที่ 1.6 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	หน่วยงานของกรุงเทพมหานครสามารถใช้งานระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบสารสนเทศข้อมูลข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันเพื่อให้บริการทรัพยากรบุคคลภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560	ข) เรื่องค่าครองชีพ เสนอไว้ 2 ทางเลือก คือ การใช้ CPI โดยปรับร้อยละ 8.9 ของค่ากึ่งกลาง (midpoint) เท่ากันทุกระดับ ซึ่งจะมีค่าใช้จ่ายเดือนละ 41.2 ล้านบาท/เดือน และการปรับลดลงตามระดับตำแหน่ง (Sliding) ร้อยละ 10 - 12 ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่ถือปฏิบัติตามวิธีนี้ โดยบุคลากรระดับสูงจะได้เงินค่าครองชีพคิดเป็นร้อยละต่ำกว่าบุคลากรในระดับที่ต่ำกว่า โดยจะมีค่าใช้จ่ายเดือนละ 54.69 ล้านบาท/เดือน
กลยุทธ์ที่ 1.6 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	หน่วยงานของกรุงเทพมหานครสามารถใช้งานระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบสารสนเทศข้อมูลข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันเพื่อให้บริการทรัพยากรบุคคลภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560	ตรวจสอบการใช้งานของโปรแกรมระบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ตามคู่มือ การใช้งานโครงการบริหารผลงานแบบ Portfolio (แฟ้มสะสมผลงาน) ระยะที่ 2 ที่สำนักงาน ก.ก. ได้จ้างสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) ดำเนินโครงการ



ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557
ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2557-2560 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์แผนงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาขีดสมรรถนะ ทรัพยากรบุคคลสู่ความ เป็นเลิศ	เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานครทุก ระดับมีสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สามารถรองรับการ เปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ อย่างมีประสิทธิภาพ		
กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนา ทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้าง ความพร้อมทั้งในปัจจุบัน และอนาคต	ข้าราชการกรุงเทพมหานครมี สมรรถนะที่สามารถปฏิบัติ งานได้อย่างเต็มศักยภาพ	1. ร้อยละ 80 ของผู้ที่ได้รับ การพัฒนา มีผลการประเมิน ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด 2. กรุงเทพมหานครมี วิทยาลัยบริหารเมืองและ มหานคร (BMA College) ภายใต้รูปแบบโครงสร้างของ	1. ปรับปรุงสมรรถนะตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามัญครบทั้ง 34 กลุ่มงาน 2. ดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะ จำนวน 318 โครงการ แบ่งเป็น ก) โครงการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลัก จำนวน 6 โครงการ ข) โครงการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษา ดูงาน ตามสมรรถนะสาย อาชีพ จำนวน 312 โครงการ

ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2557-2560 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์แผนงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการ
		กรุงเทพมหานคร โดยเน้น ผลิตบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ของเมือง (City Personnel) ตามกลุ่มภารกิจของ กรุงเทพมหานคร	3. ศึกษาแนวทางการจัดตั้งวิทยาลัยนักรับราชการเมื่องและมหานคร (BMA College) จากหน่วยงานต้นแบบ เช่น วิทยาลัยมหาดไทย และวิทยาลัยการปกครองของกระทรวงมหาดไทย วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร กระทรวงกลาโหม สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม เป็นต้น
แผนงานเสริมสร้าง สมรรถนะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	ข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามารถได้รับการพัฒนาให้เป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเข้า สู่ประชาคมอาเซียน	1. ข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามารถ ที่ได้รับการพัฒนาภาษา ต่างประเทศไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวน ข้าราชการทั้งหมด	ดำเนินโครงการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 3 ด้าน ดังนี้ 1. พัฒนาสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ จำนวน 4 โครงการ 2. พัฒนาทักษะด้านการสื่อสารและการนำเสนองาน จำนวน 2 โครงการ 3. พัฒนาผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 2 โครงการ
แผนงานการพัฒนาระบบการ จัดการความรู้ของ กรุงเทพมหานคร	ทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครมีความใฝ่รู้ และให้ความสำคัญกับการ แลกเปลี่ยนความรู้เนื้องค์กร	1. ร้อยละ 80 ของหน่วยงาน ของกรุงเทพมหานครบริหาร จัดการความรู้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ดำเนินการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้ของ กรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM Forum) 2. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองจำนวน 4 กิจกรรม ได้แก่ การ



ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557
ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2557-2560 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์แผนงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการ
		2. ร้อยละ 60 ของทรัพยากรบุคคลสามารถนำความรู้ที่ได้ปรับปรุงปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้	จัดการเรียนรู้ด้วย e-learning สื่อส่งเสริมความรู้ทาง online กิจกรรมส่งเสริมรักการอ่าน การสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น
กลยุทธ์ที่ 2.2 การวางระบบ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร			
แผนงานการพัฒนา ข้าราชการตามแผนพัฒนา สายอาชีพ	กรุงเทพมหานครมีเส้นทางพัฒนาสายอาชีพและแผนการพัฒนาสายอาชีพเพื่อใช้ในการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	1. กรุงเทพมหานครมีระบบการพัฒนาข้าราชการตามสายอาชีพครบทุกสายอาชีพในปี พ.ศ. 2560 2. ทุกระดับงานในสังกัดกรุงเทพมหานครมีการจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคลในปี พ.ศ. 2560	จัดทำเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ 27 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป กลุ่มงานนิติการ กลุ่มงานบุคคล กลุ่มงานปกครองและทะเบียน กลุ่มงานเทศกิจ กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน กลุ่มงานสิ่งแวดล้อม กลุ่มงานการเงินและบัญชี กลุ่มงานเศรษฐกิจและการพาณิชย์ กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ กลุ่มงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กลุ่มงานสาธารณสุข กลุ่มงานการศึกษา กลุ่มงานวิศวกรรม กลุ่มงานผังเมือง กลุ่มงานช่างเทคนิค กลุ่มงานพัฒนาชุมชน กลุ่มงานบริการทางการแพทย์ กลุ่มงานเภสัชกรรม กลุ่มงานจิตวิทยา กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ กลุ่มงานการพยาบาล กลุ่มงานสัตวแพทย์ กลุ่มงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ กลุ่มงานสถิติ กลุ่มงานคอมพิวเตอร์ และกลุ่มงานวิทยาศาสตร์สัมพันธ์



ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557
ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2557-2560 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์แผนงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการ
	สำคัญ 2. ข้าราชการ กรุงเทพมหานครประพฤติ ปฏิบัติหน้าที่ราชการตาม กรอบจริยธรรมในวิชาชีพ แห่งตน โดยไม่ประพฤติ ฝ่าฝืน หรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นเหตุของการเสื่อม เสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ	สาธารณะ กิจกรรมส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมแก่ ทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร 3. จำนวนเรื่องร้องเรียน การกระทำที่ฝ่าฝืนจริยธรรม ตามมาตรฐานทางจริยธรรม ของข้าราชการและลูกจ้าง กรุงเทพมหานครมีจำนวนไม่ เกินร้อยละ 1 ต่อปีของ จำนวนทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร	
กลยุทธ์ที่ 3.2 ปรับปรุง ระบบการบริหารทรัพยากร บุคคลให้มีกระบวนการที่ เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม			
แผนงานพัฒนาระบบบริหาร	ระบบการบริหารทรัพยากร	เรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการ	จัดทำหนังสือ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม

ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2557-2560 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์แผนงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการ
ทรัพยากรบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาล	บุคคลของกรุงเทพมหานครมี ประสิทธิภาพโปร่งใส เป็น ธรรมและตรวจสอบได้ ได้รับ ความเชื่อมั่นและยอมรับจาก ทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครทุกระดับ	บริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครที่ยื่นต่อ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบ คุณธรรมกรุงเทพมหานคร และต่อศาลปกครองกลาง	เพื่อเผยแพร่การวิเคราะห์คำวินิจฉัยโดยย่อของคณะกรรมการ พิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร)
กลยุทธ์ที่ 3.3 สร้าง วัฒนธรรมองค์กร ที่เหมาะสมกับ กรุงเทพมหานคร	ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพ- มหานครมีทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่บ่งบอกความ เป็นกรุงเทพมหานครและ สอดคล้องสนับสนุนเอื้อต่อ การดำเนินงานตามเป้าหมาย และกลยุทธ์ของหน่วยงาน กรุงเทพมหานคร	ร้อยละ 80 ของทรัพยากร บุคคลกรุงเทพมหานคร รับรู้ เข้าใจ และยอมรับในค่านิยม ร่วมของกรุงเทพมหานคร	ค้นหาและประกาศค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานคร 5 ประการ ประกอบด้วย มีคุณธรรม รักประชาธิปไตย ให้บริการอย่างเสมอ ภาค ทำงานเป็นทีม และมุ่งประโยชน์ส่วนรวม



ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557
ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2557-2560 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์แผนงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)	เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน		
กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพและวัสดุอุปกรณ์ของกรุงเทพมหานครเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	ทุกหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	ระดับความสำเร็จในการนำแผนพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ	ศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ในสำนักงานที่กำหนดไว้ต่างๆ เพื่อสร้างเกณฑ์มาตรฐานในการ ทำงานของกรุงเทพมหานคร
แผนงานพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานสภาพแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร			

ผลการดำเนินการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2557-2560 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์แผนงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการ
กลยุทธ์ที่ 4.2 สร้างเสริม สุขภาพ สัมพันธภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อ ความสมดุลในชีวิต	1. มีฐานข้อมูลสุขภาพของ ทรัพยากรบุคคล กรุงเทพมหานครมีความครบ ถ้วนภายใน 4 ปีสามารถ นำมาวิเคราะห์และวางแผน ส่งเสริมสุขภาพได้ 2. ทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีเพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานที่	1. ฐานข้อมูลสุขภาพของ ทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครมีความครบ ถ้วนภายในปี พ.ศ. 2559 2. ร้อยละของความพึงพอใจ เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตที่ดีของทรัพยากรบุคคล ในกรุงเทพมหานคร	ไม่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557
แผนงานส่งเสริมสุขภาพที่ดี ในชีวิต			ศึกษาแนวทางการปรับเปลี่ยนรูปแบบเวลาการทำงาน ผลดำเนินการ

ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557
ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2557-2560 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์แผนงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการ
กลยุทธ์ที่ 4.3 พัฒนาระบบ สวัสดิการที่ดีและเหมาะสม เพื่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในการปฏิบัติ งานที่ดี	ทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครมีหลัก ประกันในการดำเนินชีวิต คลายความวิตกกังวลต่อ ปัญหา ความยุ่งยากในเรื่อง ส่วนตัว และครอบครัวมี ความสุขมากขึ้น สามารถ ปฏิบัติงานให้แก่องค์กร อย่างเต็มศักยภาพ	กรุงเทพมหานครมีกิจกรรม/ รูปแบบของสวัสดิการ ที่เพิ่มขึ้น	ปรับปรุงห้องพักอาศัยที่ชำรุดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายใน ของอาคารสงเคราะห์ของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
กลยุทธ์ 4.4 ส่งเสริมการ ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	ทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครมีสถานภาพ ทางเศรษฐกิจที่เหมาะสม	1. ร้อยละของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามารถมีผู้นำ หลักเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ ในชีวิตประจำวัน 2. ร้อยละความพึงพอใจต่อ การเข้าร่วมโครงการ	ดำเนินโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการเงินของตนเอง และครอบครัวรวมทั้งการออมแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 282 คน โดยร้อยละ 80.83 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถจัดทำบัญชีเงินออมได้



ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2557-2560 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์แผนงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างเสริมขีดความสามารถ การบริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อเสริมสร้างความรู้และ กระจายความรู้ให้ครอบคลุมให้ แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล		
กลยุทธ์ที่ 5.1 เสริมสร้าง ความรู้เรื่องระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้แก่ ทรัพยากรบุคคลทุกระดับ			
แผนงานเสริมสร้างความรู้ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	ทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครทุกระดับมี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลัก การบริหารทรัพยากร บุคคล และสามารถดำเนิน การได้อย่างถูกต้องตาม บทบาทของตนเองซึ่งส่งผล ต่อการพัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ	1. ร้อยละ 80 ของ ทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครที่รับการ เสริมสร้างความรู้เรื่องการ บริหารทรัพยากรบุคคล 2. ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับ การเสริมสร้างความรู้ผ่าน เกณฑ์การประเมินตาม หลักสูตรที่กำหนด	1. จัดทำหลักสูตรเส้นทางพัฒนาสายอาชีพ (TRM) หลักสูตร กลางของนักทรัพยากรบุคคล 2. ดำเนินการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร บุคคลแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล จำนวน 3 หลักสูตร ได้แก่ ก) หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลระดับต้น จำนวน 200 คน โดยผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นร้อยละ 91.9 ข) หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลระดับกลาง จำนวน 80 คน โดยผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้



ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557
ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2557-2560 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์แผนงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการ
	กรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามหลักคุณธรรมมากขึ้น		ร้อยละ 83.33 ค) หลักสูตรทรัพยากรบุคคลระดับสูง จำนวน 70 คน โดยผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจผ่านเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 86.05 3. เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่ข้าราชการทั่วไปผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ / website ของสำนักงาน ก.ก.
กลยุทธ์ที่ 5.2 สร้างกลไกสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ			
แผนงานสร้างเครือข่ายและส่งเสริมสัมพันธ์ของหน่วยงานทรัพยากรบุคคล	1. กรุงเทพมหานครมีเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้หรือผู้ปฏิบัติงานร่วมกันภายในเครือข่าย 2. หน่วยงานในสังกัด	1. จำนวนความรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนกันไม่น้อยกว่าปีละ 2 เรื่อง 2. ร้อยละ 80 ของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตาม	ดำเนินโครงการ สกค.สัญจร จำนวน 5 ครั้ง เพื่อสร้างเครือข่ายส่งเสริมสัมพันธ์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร



ผลการดำเนินการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557
ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2557-2560 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์แผนงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการ
	กรุงเทพมหานคร สามารถ ปฏิบัติภารกิจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้อย่างถูก ต้องตามแนวทางหรือ มาตรฐานที่กำหนดไว้	แนวทางหรือมาตรฐานที่ กำหนดไว้	



HRM

Annual Report

2557

ส่วนที่ 3

ผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรุงเทพมหานคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

การปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน / ส่วนราชการ กรอบอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

1. ปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของกองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม สำนักอนามัยให้มีความเหมาะสมกับการกิจที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น โดยยกฐานะเป็นสำนักงานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม เนื่องจากขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ ได้แก่ กฎหมายด้านมลพิษ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงสาธารณสุข ฯลฯ ประกอบกับการกิจที่รับผิดชอบ มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม มีการยกระดับมาตรฐานการสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมในอาคารสาธารณะ มาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของหน่วยราชการ การจัดการสารเคมี และวัตถุอันตราย รวมทั้งมีการกิจที่ถ่ายโอนจากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา และกรมโรงงานอุตสาหกรรม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังเท่าเดิม จำนวน 41 ตำแหน่ง

2. ปรับปรุงตำแหน่ง ในสังกัดกองนั้นหนา การ สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว

2.1 ปรับปรุงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชนปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน จำนวน 36 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักวิชาการศูนย์เยาวชน ปฏิบัติการหรือชำนาญการ จำนวน 27 ตำแหน่ง ตำแหน่งนักจัดการทั่วไปปฏิบัติการหรือชำนาญการ จำนวน 2 ตำแหน่ง และยุบตำแหน่ง จำนวน 7 ตำแหน่ง

2.2 ปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการปฏิบัติการหรือชำนาญการ 1 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งนักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมห้องสมุด ผู้นำกิจกรรมพลศึกษา) ปฏิบัติการหรือชำนาญการ

3. กำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการหรือชำนาญการสังกัดฝ่ายปกครองสำนักงานเขต 50 สำนักงานเขต จำนวน 50 ตำแหน่ง อันเนื่องจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ตามมาตรา 52 (4) ที่กำหนดให้ผู้อำนวยการเขตมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งอื่นได้ ยกเว้นตำแหน่งตามมาตรา 52 (1) (2) และ (3) เป็นผลให้งานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตมีเพิ่มมากขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

4. อนุมัติกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 – 2559 จำนวน 15,891 ตำแหน่ง

5. อนุมัติการจัดกลุ่มตำแหน่ง ซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวข้องหรือเกี่ยวคู่กัน สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน (การย้ายและการเลื่อนระดับตำแหน่ง) และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท การโอนและการบรรจุกลับเข้ารับราชการ สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ดังนี้

บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวข้องหรือเกี่ยวกัน
สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน (การย้ายและการเลื่อนระดับตำแหน่ง)
และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท การโอน และการบรรจุกลับเข้ารับราชการ สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ

บัญชีเดิม			บัญชีใหม่			หมายเหตุ
กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	
	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง		ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	
1	เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการคลัง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานสถิติ เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด พนักงานปกครอง เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม เจ้าพนักงานห้องสมุด เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ทุกผู้นำกิจกรรม)		1	เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานสถิติ พนักงานปกครอง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการคลัง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม เจ้าพนักงานห้องสมุด เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ทุกผู้นำกิจกรรม) พนักงานเทศกิจ		เป็นการเพิ่มตำแหน่งใหม่ในกลุ่มที่เคย จัดไว้ตามบัญชีเดิม เนื่องจากมีการแยก ลักษณะงานด้านเทศกิจออกจากสายงาน ฝ่ายงานปกครองเดิม ทำให้มีการเพิ่มตำแหน่ง พนักงานเทศกิจขึ้นมาอีกสายงานหนึ่ง ซึ่ง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดให้พนักงาน ปกครองปฏิบัติงานเกี่ยวกับภาระเขียน ปกครอง การทะเบียนราษฎร การทะเบียน ทั่วไป การปกครองท้องที่ การเลือกตั้ง การทำ ประชามติ การป้องกันและรักษาความสงบ เรียบร้อย ความมั่นคงภายในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร และกำหนดให้พนักงานเทศ กิจมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการ สนับสนุนงานปกครอง ได้แก่ การดูแล ตรวจสอบ ตราและบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย การ บังคับทางปกครอง ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ กรุงเทพมหานคร การรักษาความสงบ เรียบร้อยของบ้านเมือง ปฏิบัติงานมวลชน สัมพันธ์



บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่ง ฯ (ต่อ)

บัญชีเดิม			บัญชีใหม่			หมายเหตุ
กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	
	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง		ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	
2		นักจัดการงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	2		นักจัดการงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล	เป็นการเพิ่มตำแหน่งใหม่ในกลุ่มที่เคยจัดไว้ตามบัญชีเดิมประกอบกับมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน อยู่ในกลุ่มตำแหน่งอาชีพเดียวกัน มีลักษณะงานพื้นฐานที่เกี่ยวข้องในการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อวางแผน ประสานงาน และเป็นงานสนับสนุนการวางแผน โครงการ แผนงาน แผนงบประมาณ แผนบริหารงานบุคคล และการประสานงาน ของทุกตำแหน่งเชื่อมโยงกัน โดยมีคุณสมบัติที่ใช้ร่วมกัน ได้แก่ รัฐศาสตร์ บริหารรัฐกิจ นิติศาสตร์
3		นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล			นักวิเทศสัมพันธ์	



บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่ง ฯ (ต่อ)

บัญชีเดิม			บัญชีใหม่			หมายเหตุ
กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	
	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง		ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	
4	เจ้าพนักงานธุรการ	นักจัดการงานทั่วไป	3	เจ้าพนักงานธุรการ	นักจัดการงานทั่วไป	<p>เป็นการรวมกลุ่มตำแหน่งที่เคยจัดไว้ตามบัญชีเดิมประกอบกับ</p> <ol style="list-style-type: none"> มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวข้องกัน ด้านการเงิน บัญชี พัสดุ มีคุณวุฒิการศึกษาเหมือนกันในสาขาวิชาบริหารธุรกิจ การบัญชี และ เศรษฐศาสตร์ เป็นการรวมกลุ่มตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกันในบัญชีเดิม ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> กลุ่มที่ 1 ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กลุ่มที่ 6 ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการการเงินและบัญชี และมีตำแหน่งที่มีความเกี่ยวข้องกันระหว่างประเภททั่วไปกับประเภทวิชาการ (กลุ่มที่ 4 กลุ่มที่ 5 และกลุ่มที่ 7)
5	เจ้าพนักงานพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ		เจ้าพนักงานพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	
6		นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	
7	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี				



บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่ง ฯ (ต่อ)

บัญชีเดิม			บัญชีใหม่			หมายเหตุ
กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	
	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง		ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	
8		นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการคลัง นักบัญชี นักวิเคราะห์งบประมาณ นักวิชาการตรวจสอบภายใน	4	เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการคลัง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการคลัง นักบัญชี นักวิเคราะห์งบประมาณ นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการจัดเก็บรายได้	<p>เป็นการรวมกลุ่มตำแหน่งที่เคยจัดไว้ตามบัญชีเดิมประกอบกับ</p> <p>1. เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันทางด้านการเงินและบัญชี งบประมาณ และพัสดุ โดยมีลักษณะงานกับคุณวุฒิการศึกษาเป็นตัวเชื่อมต่อของกระบวนการบริหาร งานคลังเริ่มตั้งแต่ การจัดเก็บรายได้ การบริหารการเงิน งบประมาณ การเบิก-จ่าย พักตร์ บัญชี การตรวจสอบและติดตามผล งบประมาณ ฎีกาค่าใช้จ่าย การรายงานการบริหาร การคลัง โดยทุกตำแหน่งมีคุณวุฒิร่วมกันในสาขาวิชาการบัญชี บริหารธุรกิจ</p> <p>2. เป็นการรวมกลุ่มตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกันในบัญชีเดิม ได้แก่</p> <p>กลุ่มที่ 1 ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการคลัง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้</p> <p>กลุ่มที่ 8 ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการคลัง นักบัญชี นักวิเคราะห์งบประมาณนักวิชาการตรวจสอบภายใน และมีตำแหน่งที่มีความเกี่ยวข้องกัน ระหว่างประเภททั่วไปกับประเภทวิชาการ (กลุ่มที่ 5 กลุ่มที่ 7 กลุ่มที่ 9 และกลุ่มที่ 10)</p>
9	เจ้าพนักงานการคลัง	นักวิชาการคลัง				
10	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้				



บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่ง ฯ (ต่อ)

บัญชีเดิม			บัญชีใหม่			หมายเหตุ
กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	
	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง		ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	
			5		นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นิติกร (ที่ปฏิบัติงานหรือเคย ปฏิบัติงานในสังกัดกองรายได้ สำนักการคลัง)	เนื่องจากพิจารณาแล้วเห็นว่าลักษณะ งานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไม่มีส่วนที่ เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันอย่างชัดเจน ในกรณีผู้ ดำรงตำแหน่งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง เห็นควรให้นำมาพิจารณาเป็นราย บุคคล
11		นักวิเคราะห์ผังเมือง นักผังเมือง	6		นักผังเมือง นักวิเคราะห์ผังเมือง	เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่งตามบัญชีเดิม
12	เจ้าพนักงานสถิติ	นักวิชาการสถิติ	7	เจ้าพนักงานสถิติ	นักวิชาการสถิติ	เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่งตามบัญชีเดิม
			8		นักวิชาการสถิติ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิเคราะห์ผังเมือง	เป็นการจัดตำแหน่งที่มีลักษณะงาน เกี่ยวข้องกันโดยอาศัยพื้นฐานของลักษณะ งานในตำแหน่ง ได้แก่ การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และการประเมินผล ด้านประชากร เศรษฐกิจ สังคม กายภาพและสิ่งแวดล้อม เพื่อสนับสนุนงานหลักของตำแหน่งในด้าน การวางแผน ด้านสถิติ ด้านข้อมูลการจัดทำ ผังเมือง โดยมีคุณวุฒิที่เชื่อมโยงทุกตำแหน่ง ใช้ร่วมกัน ได้แก่ คณิตศาสตร์และสถิติ เศรษฐศาสตร์ หรือสังคมศาสตร์และ พฤติกรรมศาสตร์ ทางประชากรศาสตร์



บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่ง ฯ (ต่อ)

บัญชีเดิม			บัญชีใหม่			หมายเหตุ
กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	
	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง		ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	
			9	เจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด เจ้าพนักงานการเกษตร	นักจัดการงานทั่วไป (ที่ดำรงตำแหน่งในฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะสังกัดสำนักงานเขต)	การจัดกลุ่มตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวข้องและสนับสนุนกัน โดยที่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ บางส่วนเกี่ยวกับการดูแลสภาวะแวดล้อม การเก็บขน การกำจัด มูลฝอย สิ่งปฏิกูล รวมถึงการปลูก ดูแลและบำรุงรักษาต้นไม้ การรักษาสภาพแวดล้อมและดูแลพื้นที่สีเขียว ซึ่งเป็นงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกับเจ้าพนักงานการเกษตรที่ปฏิบัติงานเพาะปลูก ดูแลรักษา ตกแต่ง ปรับปรุงภูมิทัศน์ รวมทั้งเจ้าหน้าที่รักษาความสะอาดกับเจ้าพนักงานการเกษตร ต้องปฏิบัติงานด้านการดูแลสภาวะแวดล้อมและการดูแลบำรุงรักษาต้นไม้ร่วมกัน ประกอบกับมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายรักษาฯ จากตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาดเป็นนักจัดการงานทั่วไป ทำให้ต้องมีการพิจารณางานเกี่ยวข้องของผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาดฝ่ายรักษาฯ ทุกรายทำให้เกิดความล่าช้าในกระบวนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่ง ฯ (ต่อ)

บัญชีเดิม			บัญชีใหม่			หมายเหตุ
กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	
	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง		ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	
			10	เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม เจ้าพนักงานการเกษตร	นักพัฒนาสังคม นักวิชาการเกษตร	เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่งที่มีงานเกี่ยวข้องและเกี่ยวกัน โดยมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดให้ เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม และนักพัฒนาสังคม ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการส่งเสริมและให้บริการด้านการพัฒนาสังคม รวมทั้งชุมชน ทั้งด้านกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม อนามัยและคุณภาพชีวิต เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และกำหนดให้ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเกษตรและนักวิชาการเกษตร มีงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตกแต่งปรับปรุงภูมิทัศน์เมือง การส่งเสริม แนะนำ สาธิตงานวิชาการเกษตร ตลอดจนการสร้างเครือข่ายองค์กรการเกษตร ซึ่งเป็นการพัฒนาสังคม ด้านกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม อนามัยและคุณภาพชีวิต



บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่ง ฯ (ต่อ)

บัญชีเดิม			บัญชีใหม่			หมายเหตุ
กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	
	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง		ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	
13	เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม	นักพัฒนาสังคม นักสังคมสงเคราะห์	11.1	เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม	นักพัฒนาสังคม นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา	เป็นการเพิ่มตำแหน่งใหม่ในกลุ่มที่เคยจัดไว้ตามบัญชีเดิม และเป็นการจัดกลุ่มตำแหน่ง ที่มีความเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการ ส่งเสริม และสนับสนุนงานด้านการพัฒนาสังคม เช่น การป้องกัน การแก้ไขปัญหา การบำบัดฟื้นฟู การสงเคราะห์ ผู้มีปัญหาทางสังคม หรือการป้องกัน แก้ไขปัญหาสุขภาพจิตของคนในสังคม
			11.2	เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ทุกผู้นำกิจกรรม)	นักพัฒนาสังคม นักพัฒนาการท่องเที่ยว นักวิชาการวัฒนธรรม นักวิชาการศูนย์เยาวชน นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ทุกผู้นำกิจกรรม)	เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่ง ที่มีความเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการ ส่งเสริม และสนับสนุนงานด้านการพัฒนาสังคม รวมทั้งชุมชนทางกายภาพ เศรษฐกิจ เพื่อตอบสนองความจำเป็น ชั้นพื้นฐานของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถพึ่งตนเองได้อย่างเหมาะสม



บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่ง ฯ (ต่อ)

บัญชีเดิม			บัญชีใหม่			หมายเหตุ
กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	
	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง		ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	
14	คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์	นักวิชาการละครและดนตรี	12	คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์	นักวิชาการละครและดนตรี	เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่งตามบัญชีเดิม
15	นายช่างศิลป์	นักวิชาการช่างศิลป์ นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมศิลปะ)	13	นายช่างศิลป์ เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมศิลปะ)	นักวิชาการช่างศิลป์ นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมศิลปะ)	เป็นการรวมกลุ่มที่เคยจัดไว้ตามบัญชีเดิม ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานด้านศิลปะเหมือนกัน
16	นายช่างศิลป์ เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมศิลปะ)					
17	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมนาฏศิลป์)	นักวิชาการละครและดนตรี นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมนาฏศิลป์)	14	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมนาฏศิลป์)	นักวิชาการละครและดนตรี นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมนาฏศิลป์)	เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่งตามบัญชีเดิม
18	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมห้องสมุด) เจ้าพนักงานห้องสมุด	บรรณารักษ์ นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมห้องสมุด)	15	เจ้าพนักงานห้องสมุด	บรรณารักษ์	เนื่องจากไม่มีการเรียนการสอนสายงานห้องสมุดในระดับ ปวช. ปวส. จึงหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ยาก ประกอบกับมีตำแหน่งบรรณารักษ์และเจ้าพนักงานห้องสมุดซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านนี้ อยู่แล้ว จึงยุบตำแหน่งเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมห้องสมุด) และนักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมห้องสมุด) ตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการฯ ครั้งที่ 3/2557 เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2557



บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่ง ฯ (ต่อ)

บัญชีเดิม			บัญชีใหม่			หมายเหตุ
กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	
	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง		ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	
19	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมพลศึกษา)	นักพัฒนาการศึกษา นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมพลศึกษา)	16	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมพลศึกษา)	นักพัฒนาการศึกษา นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมพลศึกษา)	เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่งตามบัญชีเดิม
20	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ทุกผู้นำกิจกรรม)	นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ทุกผู้นำกิจกรรม)	17	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	นักวิชาการศูนย์เยาวชน	เป็นกลุ่มตำแหน่งเดิมที่นำมาแยก กิจกรรมที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันให้ชัดเจน เงื่อนไข: ให้ย้าย โอน บรรจุกลับฯ และเลื่อน ระดับตำแหน่งผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง ตำแหน่งเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน และ นักวิชาการศูนย์เยาวชน ระหว่าง กลุ่มที่ 17-21 ได้ รวมทั้งให้ย้ายกลับไปแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มเดิมและระดับเดิมได้
			18	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมพลศึกษา)	นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมพลศึกษา)	
			19	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมนาฏศิลป์)	นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมนาฏศิลป์)	
			20	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมศิลปะ)	นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมศิลปะ)	
			21	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมคหกรรมศาสตร์)	นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมคหกรรมศาสตร์)	
21	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	นักประชาสัมพันธ์ นักพัฒนาการท่องเที่ยว	22	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	นักประชาสัมพันธ์	เป็นการเพิ่มตำแหน่งใหม่ในกลุ่มที่เคย จัดไว้ตามบัญชีเดิม ประกอบกับมีลักษณะงาน ที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการให้บริการ เผยแพร่ ความ รู้ ข้อมูล ข่าวสาร ซึ่งเชื่อมโยงด้วยคุณวุฒิการ ศึกษาในสาขาวิชานิติศาสตร์
22	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา		เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	
			เจ้าพนักงานสื่อสาร	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา		



บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่ง ฯ (ต่อ)

บัญชีเดิม			บัญชีใหม่			หมายเหตุ
กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	
	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง		ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	
23	พนักงานปกครอง	เจ้าพนักงานปกครอง	23	พนักงานเทคนิค พนักงานปกครอง	เจ้าพนักงานเทคนิค เจ้าพนักงานปกครอง	เป็นการเพิ่มตำแหน่งใหม่ในกลุ่มที่เคยจัดไว้ตามบัญชีเดิม ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติขึ้นพื้นฐานเกี่ยวข้องเชื่อมโยงสนับสนุนกันกับการให้บริการประชาชน สนับสนุนด้านความปลอดภัย ความมั่นคง และแก้ไขปัญหาสังคมในการจัดระเบียบ การปกครอง การพัฒนาสังคม เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีคุณสมบัติเชื่อมโยงที่ใช้ร่วมกันทุกตำแหน่ง ได้แก่ รัฐศาสตร์ บริหารรัฐกิจ หรือนิติศาสตร์
24	พนักงานเทคนิค พนักงานปกครอง (ที่เคยดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักเทคนิคหรือในงานหรือฝ่ายเทคนิค สังกัดสำนักงานเขต) หรือ(เคยดำรงตำแหน่งในสังกัดสนง.ปกครองและทะเบียน สนง.ป.กท. และสังกัดฝ่ายปกครองหรือฝ่ายทะเบียน สังกัดสำนักงานเขต สามารถนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งได้ถึงวันที่ 14 ส.ค. 54) เพิ่มวงเล็บท้าย ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 6/2555 เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2555	เจ้าพนักงานเทคนิค	เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม	นักพัฒนาสังคม		



บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่ง ฯ (ต่อ)

บัญชีเดิม			บัญชีใหม่			หมายเหตุ
กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	
	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง		ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	
25		<p>เจ้าพนักงานเทคนิค เจ้าพนักงานปกครอง (ที่เคยดำรงตำแหน่งในสังกัด สำนักเทคนิคหรือในงานหรือ ฝ่ายเทคนิค สังกัดสำนักงานเขต) หรือ (เคยดำรงตำแหน่ง ใน สังกัด สนง.ปกครองและ ทะเบียน สนป. กทม. และสังกัด ฝ่ายปกครองหรือฝ่ายทะเบียน สังกัดสำนักงานเขตสามารถนับ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งได้ จนถึงวันที่ 14 ส.ค.54) เพิ่ม วงเล็บท้าย ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 6/2555 เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2555</p>				



บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่ง ฯ (ต่อ)

บัญชีเดิม			บัญชีใหม่			หมายเหตุ
กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	
	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง		ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	
			24	พนักงานปกครอง* เจ้าพนักงานธุรการ* * (ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ในฝ่ายปกครองสังกัดสำนักงานเขต)	เจ้าพนักงานปกครอง* นักจัดการงานทั่วไป* นักทรัพยากรบุคคล* นักวิเคราะห์นโยบายและแผน* นักประชาสัมพันธ์* * (ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ในฝ่ายปกครองสังกัดสำนักงานเขต)	เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่ง โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติร่วมกันในฝ่ายปกครอง ในการสนับสนุน ส่งเสริมและให้บริการด้านการปกครอง การเลือกตั้ง ซึ่งมีกระบวนการและขั้นตอนในการปฏิบัติที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้การเลือกตั้งดำเนินการแล้วเสร็จ เริ่มตั้งแต่การวางแผนการจัดการเลือกตั้ง ดำเนินการประชาสัมพันธ์การเลือกตั้ง การออกคำสั่งบริหารการเลือกตั้ง และกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนการเลือกตั้ง และงานมวลชน ดังนั้น ทุกตำแหน่งต้องมีความรู้ในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการเลือกตั้ง
26		นิติกร เจ้าพนักงานปกครอง และ เจ้าพนักงานเทคนิค (ที่ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานด้านคดีในสังกัดสำนักเทคนิคหรือในงานหรือฝ่ายเทคนิค สังกัดสำนักงานเขต)	25	นิติกร เจ้าพนักงานปกครอง* เจ้าพนักงานเทคนิค* (*ที่ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานด้านคดีในสังกัดสำนักเทคนิค หรือในงานหรือฝ่ายเทคนิคสังกัดสำนักงานเขต)	เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่งตามบัญชีเดิม	
27		นิติกร นักวิชาการจัดหาที่ดิน	26	นิติกร นักวิชาการจัดหาที่ดิน	เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่งตามบัญชีเดิม	



บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่ง ฯ (ต่อ)

บัญชีเดิม			บัญชีใหม่			หมายเหตุ
กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	
	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง		ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	
28		เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์	27		เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์	เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่งตามบัญชีเดิม
29	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	นักวิทยาศาสตร์	28	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	นักวิทยาศาสตร์	เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่งตามบัญชีเดิม
30	นายช่างโยธา นายช่างสำรวจ นายช่างเขียนแบบ		29	นายช่างโยธา นายช่างสำรวจ นายช่างเขียนแบบ		เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่งตามบัญชีเดิม
31	นายช่างเครื่องกล นายช่างเทคนิค		30	นายช่างเครื่องกล นายช่างเทคนิค		เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่งตามบัญชีเดิม
32	นายช่างไฟฟ้า นายช่างเทคนิค เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์		31	นายช่างไฟฟ้า นายช่างเทคนิค เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์		เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่งตามบัญชีเดิม
33		สถาปนิก (ทุกด้าน) นักจัดการงานโยธา	32		สถาปนิก (ทุกด้าน) นักจัดการงานโยธา	เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่งตามบัญชีเดิม
34	นายช่างโยธา	วิศวกรโยธา (ทุกด้าน) นักจัดการงานโยธา	33	นายช่างโยธา	วิศวกรโยธา (ทุกด้าน) นักจัดการงานโยธา	เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่งตามบัญชีเดิม
35	นายช่างเครื่องกล	วิศวกรเครื่องกล (ทุกด้าน)	34	นายช่างเครื่องกล	วิศวกรเครื่องกล (ทุกด้าน)	เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่งตามบัญชีเดิม
36	นายช่างไฟฟ้า	วิศวกรไฟฟ้า (ทุกด้าน)	35	นายช่างไฟฟ้า	วิศวกรไฟฟ้า (ทุกด้าน)	เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่งตามบัญชีเดิม



บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่ง ฯ (ต่อ)

บัญชีเดิม			บัญชีใหม่			หมายเหตุ
กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	
	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง		ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	
37		วิศวกร วิศวกรโยธา วิศวกรไฟฟ้า วิศวกรเครื่องกล วิศวกรสุขาภิบาล	36		วิศวกร วิศวกรโยธา วิศวกรไฟฟ้า วิศวกรเครื่องกล วิศวกรสุขาภิบาล	เงื่อนไข: ให้ย้าย โอน บรรจุกลับฯ และเลื่อนระดับตำแหน่ง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธา วิศวกรไฟฟ้า วิศวกรเครื่องกล และวิศวกรสุขาภิบาล ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิศวกรได้ รวมทั้งให้ย้ายกลับไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มเดิมและระดับเดิมได้ โดยไม่ต้องประเมินบุคคลและผลงาน แต่ผู้ดำรงตำแหน่งวิศวกร ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่ง วิศวกรโยธา วิศวกรไฟฟ้า วิศวกรเครื่องกล หรือวิศวกรสุขาภิบาล ต้องผ่านการประเมินบุคคลและผลงานตามที่หลักเกณฑ์กำหนด
38	นายช่างสำรวจ	นักวิชาการแผนที่	37	นายช่างสำรวจ	นักวิชาการแผนที่	เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่งตามบัญชีเดิม



บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่ง ฯ (ต่อ)

บัญชีเดิม			บัญชีใหม่			หมายเหตุ
กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	
	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง		ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	
39	เจ้าพนักงานสถิติ เจ้าพนักงานเวชสถิติ			ยกเลิกการจัดกลุ่มตำแหน่ง	ยกเลิกการจัดกลุ่มตำแหน่ง	ลักษณะงานของตำแหน่งเจ้าพนักงานสถิติเป็นการรวบรวมข้อมูลสถิติทั่วไป ส่วนสายงาน เวชสถิติเป็นการรวบรวมข้อมูลทางการแพทย์และสาธารณสุขซึ่งเป็นงานเฉพาะด้านประกอบกับมีคุณวุฒิการศึกษาที่ไม่สามารถย้ายเปลี่ยนสายงานได้เนื่องจากคุณวุฒิของเจ้าพนักงานเวชสถิติจะต้องเป็นผู้ได้รับประกาศนียบัตรทางการแพทย์บาลหรือทางเวชสถิติหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงทางเวชระเบียนซึ่งมีระยะเวลาการศึกษาไม่น้อยกว่า 2 ปี ต่อจากมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า ส่วนคุณวุฒิเจ้าพนักงานสถิติกำหนดเป็น ปวช. ปวท. ปวส.
40	พนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	38	พนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่งตามบัญชีเดิม
41	เจ้าพนักงานการเกษตร	นักวิชาการเกษตร	39	เจ้าพนักงานการเกษตร	นักวิชาการเกษตร	เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่งตามบัญชีเดิม
42	เจ้าพนักงานสาธารณสุข*	นักวิชาการสุขาภิบาล (ทุกด้าน)	40	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	นักวิชาการสุขาภิบาล (ทุกด้าน)	เป็นการรวมกลุ่มตำแหน่งที่เคยจัดไว้ตามบัญชีเดิมประกอบกับบัญชีเดิมกำหนดเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่อนามัย* ซึ่งได้รับการยุบรวมสายงานเป็นตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข
43	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข (ทุกด้าน)			นักวิชาการสาธารณสุข (ทุกด้าน)	



บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่ง ฯ (ต่อ)

บัญชีเดิม			บัญชีใหม่			หมายเหตุ
กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	
	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง		ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	
44	โขนนการ	นักโขนนการ (ทุกด้าน)	41	โขนนการ	นักโขนนการ (ทุกด้าน)	เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่งตามบัญชีเดิม
45	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ (ทุกด้าน)	42	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ (ทุกด้าน)	เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่งตามบัญชีเดิม
			43	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	นักเทคนิคการแพทย์ (ทุกด้าน)	เนื่องจากตำแหน่งเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีหน้าที่ปฏิบัติงานทางชันสูตรโรคและชันสูตรสาธารณสุข โดยการวิเคราะห์ ทดสอบสารต่างๆ เพาะเลี้ยงทดสอบ หาชนิด และความไวของเชื้อโรค ตรวจชันสูตรสภาพของเนื้อเยื่อหรือเซลล์ ซึ่งเป็นสาเหตุอาการแห่งโรคหรือปัญหาสาธารณสุขช่วยหรือร่วมมือกับแพทย์ หรือเจ้าหน้าที่อื่นๆ และปฏิบัติงานวิเคราะห์ วิจัยต่างๆ ทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมือนหรือคล้ายคลึงกับตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์ ในส่วนของการวิเคราะห์ ทดสอบ วิจัยสิ่งส่งตรวจที่ได้มาจากร่างกายมนุษย์โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางห้องปฏิบัติการเพื่อนำผลมาใช้ในการวินิจฉัย ค้นหาสาเหตุ วิเคราะห์ความรุนแรงของโรคและติดตามการรักษาโรค ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์



บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่ง ฯ (ต่อ)

บัญชีเดิม			บัญชีใหม่			หมายเหตุ
กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	กลุ่มที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ	
	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง		ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	
46	พยาบาลเทคนิค เจ้าพนักงานสาธารณสุข		44	พยาบาลเทคนิค เจ้าพนักงานสาธารณสุข		เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่งตามบัญชีเดิม
47	พยาบาลเทคนิค	พยาบาลวิชาชีพ (ทุกด้าน)	45	พยาบาลเทคนิค	พยาบาลวิชาชีพ (ทุกด้าน)	เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่งตามบัญชีเดิม
48	ผู้ช่วยทันตแพทย์ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข		46	ผู้ช่วยทันตแพทย์ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข		เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่งตามบัญชีเดิม
49	เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	นักรังสีการแพทย์ (ทุกด้าน)	47	เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	นักรังสีการแพทย์ (ทุกด้าน)	เป็นการจัดกลุ่มตำแหน่งตามบัญชีเดิม

บัญชีเดิม				บัญชีใหม่				หมายเหตุ
กลุ่มที่	ชื่อตำแหน่ง	ด้าน	เงื่อนไข	กลุ่มที่	ชื่อตำแหน่ง	ด้าน	เงื่อนไข	
50	นายแพทย์	ด้านสาธารณสุข ด้านเวชกรรมป้องกัน ด้านเวชกรรม	เงื่อนไข : ให้ย้าย โอน บรรจุกลับฯ ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งนายแพทย์ กลุ่มที่ 51 ถึง 66 ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นายแพทย์กลุ่มที่ 50 ได้ รวมทั้งให้ย้ายกลับไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มเดิมได้โดยไม่ต้องประเมินบุคคลและผลงาน	48	นายแพทย์	ด้านสาธารณสุข	เงื่อนไข : ให้ย้าย โอน บรรจุกลับฯ และเลื่อนระดับตำแหน่ง ผู้ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง นายแพทย์ระหว่าง กลุ่มที่ 48 ถึง กลุ่มที่ 50 ได้ รวมทั้งให้ย้ายกลับไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มเดิมและระดับเดิมได้โดยไม่ต้องประเมินบุคคลและผลงาน	
				49	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม		
				50	นายแพทย์	ด้านเวชกรรมป้องกัน		

บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่ง ฯ (ต่อ)

บัญชีเดิม				บัญชีใหม่				หมายเหตุ
กลุ่มที่	ชื่อตำแหน่ง	ด้าน	เงื่อนไข	กลุ่มที่	ชื่อตำแหน่ง	ด้าน	เงื่อนไข	
51	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป ด้านเวชกรรม สาขา เวชศาสตร์ครอบครัว	เงื่อนไข: ให้ย้าย โอน บรรจุกลับฯ ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งนายแพทย์ ระหว่างกลุ่มที่ 51 ถึง 66 ได้ โดยมีเงื่อนไขว่าต้องผ่านการประเมินบุคคลและผลงานตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด รวมทั้งให้ย้ายกลับไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มเดิมระดับเดิมได้	51	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป ด้านเวชกรรม สาขา เวชศาสตร์ครอบครัว ด้านเวชกรรมป้องกัน	เงื่อนไข: ให้ย้าย โอน บรรจุกลับฯ และเลื่อนระดับตำแหน่ง ผู้ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งนายแพทย์ กลุ่มที่ 51 ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายแพทย์กลุ่มที่ 48 และกลุ่มที่ 49 ได้ รวมทั้ง ให้ย้ายกลับไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในกลุ่มเดิม และระดับเดิมได้โดยไม่ต้องประเมินบุคคลและผลงาน	เนื่องจาก ก.ก. ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ 7/2550 เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2550 อนุมัติกำหนดให้ตำแหน่งนายแพทย์ด้านเวชกรรมสาขาเวชศาสตร์ครอบครัว และนายแพทย์ด้านเวชกรรมป้องกัน เป็นกลุ่มตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวข้องหรือเกี่ยวคู่กันของตำแหน่งประเภทวิชาชีพ เฉพาะเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการนับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง และการย้ายการโอน หรือบรรจุกลับเข้ารับราชการ



บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่ง ฯ (ต่อ)

บัญชีเดิม				บัญชีใหม่				หมายเหตุ
กลุ่มที่	ชื่อตำแหน่ง	ด้าน	เงื่อนไข	กลุ่มที่	ชื่อตำแหน่ง	ด้าน	เงื่อนไข	
52	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม		52	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม	<p>1. เงื่อนไข: ให้ย้าย โอน บรรจุ กลับฯ และเลื่อนระดับตำแหน่ง ผู้ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรง ตำแหน่งนายแพทย์กลุ่มที่ 52 ถึง กลุ่มที่ 66 ไปแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งนายแพทย์ กลุ่มที่ 48 ถึง กลุ่มที่ 50 ได้ รวมทั้งให้ย้ายกลับไป แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มเดิม และระดับเดิมได้ โดยไม่ต้อง ประเมินบุคคลและผลงาน</p> <p>2. เงื่อนไข: ให้ย้าย โอน บรรจุ กลับฯ และเลื่อนระดับตำแหน่ง ผู้ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรง ตำแหน่งนายแพทย์ระหว่าง กลุ่ม ที่ 52 ถึงกลุ่มที่ 66 ได้ โดยมี เงื่อนไขว่าต้องผ่านการประเมิน บุคคลและผลงานตามที่หลัก เกณฑ์ฯ กำหนด รวมทั้งให้ย้าย กลับไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน กลุ่มเดิมและระดับเดิมได้</p>	
53	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขากุมารเวชกรรม		53	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขากุมารเวชกรรม		
54	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรม		54	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรม		
55	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรมกระดูก		55	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรมกระดูก		
56	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาสุนัข-นรีเวชกรรม		56	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาสุนัข-นรีเวชกรรม		
57	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์ฟื้นฟู		57	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์ฟื้นฟู		
58	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาพยาธิวิทยา		58	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาพยาธิวิทยา		
59	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขารังสีวิทยา		59	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขารังสีวิทยา		
60	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาวิสัญญีวิทยา		60	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาวิสัญญีวิทยา		
61	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาจักษุวิทยา		61	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาจักษุวิทยา		

บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่ง ฯ (ต่อ)

บัญชีเดิม				บัญชีใหม่				หมายเหตุ
กลุ่มที่	ชื่อตำแหน่ง	ด้าน	เงื่อนไข	กลุ่มที่	ชื่อตำแหน่ง	ด้าน	เงื่อนไข	
62	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาโรค คอ นาสิก		62	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาโรค คอ นาสิก	<p>3. เงื่อนไข: ให้ย้าย โอน บรรจุ กลับฯ และเลื่อนระดับตำแหน่ง ผู้ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรง ตำแหน่งนายแพทย์ กลุ่มที่ 48 ถึงกลุ่มที่ 50 ไปแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งนายแพทย์ กลุ่มที่ 52 ถึง กลุ่มที่ 66 ได้ โดยมีเงื่อนไขว่าต้อง ผ่านการประเมินบุคคลและผลงาน ตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด รวมทั้ง ให้ย้ายกลับไปแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในกลุ่มเดิมและระดับ เดิมได้</p> <p>4. เงื่อนไข: ให้ย้าย โอน บรรจุ กลับฯ และเลื่อนระดับตำแหน่ง ผู้ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรง ตำแหน่งนายแพทย์ กลุ่มที่ 51 ไป แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ กลุ่มที่ 52 ถึงกลุ่มที่ 66 ได้ โดยมี เงื่อนไขว่าต้องผ่านการประเมิน บุคคลและผลงานตามที่หลัก เกณฑ์ฯ กำหนด รวมทั้งให้ย้าย กลับไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน กลุ่มเดิมและระดับเดิมได้</p>	
63	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาประสาทวิทยา		63	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาประสาทวิทยา		
64	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาจิตเวช		64	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาจิตเวช		
65	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขานิติเวชศาสตร์		65	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขานิติเวชศาสตร์		
66	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาเวชกรรมฉุกเฉิน		66	นายแพทย์	ด้านเวชกรรม สาขาเวชกรรมฉุกเฉิน		



บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่ง ฯ (ต่อ)

บัญชีเดิม				บัญชีใหม่				หมายเหตุ
กลุ่มที่	ชื่อตำแหน่ง	ด้าน	เงื่อนไข	กลุ่มที่	ชื่อตำแหน่ง	ด้าน	เงื่อนไข	
67	ทันตแพทย์	ด้านทันตกรรม	เงื่อนไข: ให้ย้าย โอน บรรจุกลับฯ	67	ทันตแพทย์	ด้านทันตกรรม	เงื่อนไข: ให้ย้าย โอน บรรจุกลับฯ	
68	ทันตแพทย์	ด้านทันตสาธารณสุข	ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งทันตแพทย์ ระหว่างกลุ่มที่ 67 กับ 68 ได้ โดยมีเงื่อนไขว่าต้องผ่านการประเมินบุคคลและผลงานตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนดรวมทั้งให้ย้ายกลับไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มเดิมระดับเดิมได้	68	ทันตแพทย์	ด้านทันตสาธารณสุข	และเลื่อนระดับตำแหน่ง ผู้ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งทันตแพทย์ ระหว่างกลุ่มที่ 67 ถึงกลุ่มที่ 68 ได้ โดยมีเงื่อนไขว่าต้องผ่านการประเมินบุคคลและผลงาน ตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนดรวมทั้งให้ย้ายกลับไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มเดิมและระดับเดิมได้	
69	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	ด้านบริการทางวิชาการ	เงื่อนไข: ให้ย้าย โอน บรรจุกลับฯ	69	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	ด้านบริการทางวิชาการ	เงื่อนไข: ให้ย้าย โอน บรรจุกลับฯ	
70	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	ด้านส่งเสริมพัฒนา	ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ ระหว่างกลุ่มที่ 69 ถึง 73 ได้ โดยมี	70	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	ด้านส่งเสริมพัฒนา	และเลื่อนระดับตำแหน่ง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง	
71	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	ด้านวางแผน	เงื่อนไขว่าต้องผ่านการประเมินบุคคลและผลงานตามที่หลัก	71	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	ด้านวางแผน	กลุ่มที่ 69 - 73, 74 - 78, 79 - 83, 84 - 88, 89 - 93, 94 - 98,	
72	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	ด้านวิจัย	เกณฑ์ฯ กำหนด รวมทั้ง ให้ย้ายกลับไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน	72	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	ด้านวิจัย	99 - 103, 104 - 108, 109-113 และ 114 - 116 ไปแต่งตั้งให้ดำรง	
73	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	ด้านที่ปรึกษา	กลุ่มเดิมระดับเดิมได้	73	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	ด้านที่ปรึกษา	ตำแหน่งทุกด้านในสายงานเดียวกันได้ โดยมีเงื่อนไขว่าต้อง	
							ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด รวมทั้งให้ย้ายกลับไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มเดิมและระดับเดิมได้	



บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่ง ฯ (ต่อ)

บัญชีเดิม				บัญชีใหม่				หมายเหตุ
กลุ่มที่	ชื่อตำแหน่ง	ด้าน	เงื่อนไข	กลุ่มที่	ชื่อตำแหน่ง	ด้าน	เงื่อนไข	
74	นักเทคนิคการแพทย์	ด้านบริการทางวิชาการ	เงื่อนไข: ให้อย่าง โอน บรรจุกลับมาผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์ระหว่างกลุ่มที่ 74 ถึง 78 ได้ โดยมีเงื่อนไขว่าต้องผ่านการประเมินบุคคลและผลงานตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด รวมทั้ง ให้อย่างกลับไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มเดิมระดับเดิมได้	74	นักเทคนิคการแพทย์	ด้านบริการทางวิชาการ		
75	นักเทคนิคการแพทย์	ด้านส่งเสริมพัฒนา		75	นักเทคนิคการแพทย์	ด้านส่งเสริมพัฒนา		
76	นักเทคนิคการแพทย์	ด้านวางแผน		76	นักเทคนิคการแพทย์	ด้านวางแผน		
77	นักเทคนิคการแพทย์	ด้านวิจัย		77	นักเทคนิคการแพทย์	ด้านวิจัย		
78	นักเทคนิคการแพทย์	ด้านที่ปรึกษา		78	นักเทคนิคการแพทย์	ด้านที่ปรึกษา		
79	นักรังสีการแพทย์	ด้านบริการทางวิชาการ	เงื่อนไข: ให้อย่าง โอน บรรจุกลับมาผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ระหว่างกลุ่มที่ 79 ถึง 83 ได้ โดยมีเงื่อนไขว่า ต้องผ่านการประเมินบุคคลและผลงานตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด รวมทั้ง ให้อย่างกลับไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มเดิมระดับเดิมได้	79	นักรังสีการแพทย์	ด้านบริการทางวิชาการ		
80	นักรังสีการแพทย์	ด้านส่งเสริมพัฒนา		80	นักรังสีการแพทย์	ด้านส่งเสริมพัฒนา		
81	นักรังสีการแพทย์	ด้านวางแผน		81	นักรังสีการแพทย์	ด้านวางแผน		
82	นักรังสีการแพทย์	ด้านวิจัย		82	นักรังสีการแพทย์	ด้านวิจัย		
83	นักรังสีการแพทย์	ด้านที่ปรึกษา		83	นักรังสีการแพทย์	ด้านที่ปรึกษา		





บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่ง ฯ (ต่อ)

บัญชีเดิม				บัญชีใหม่				หมายเหตุ
กลุ่มที่	ชื่อตำแหน่ง	ด้าน	เงื่อนไข	กลุ่มที่	ชื่อตำแหน่ง	ด้าน	เงื่อนไข	
84	นักวิชาการ สาธารณสุข	ด้านบริการทางวิชาการ	เงื่อนไข: ให้ย้าย โอน บรรจุกลับฯ ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ระหว่างกลุ่มที่ 84 ถึง 88 ได้ โดยมีเงื่อนไขว่าต้องผ่านการ ประเมินบุคคลและผลงานตามที่ หลักเกณฑ์ฯ กำหนด รวมทั้ง ให้ ย้ายกลับไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในกลุ่มเดิมระดับเดิมได้	84	นักวิชาการ สาธารณสุข	ด้านบริการทางวิชาการ		
85	นักวิชาการ สาธารณสุข	ด้านส่งเสริมพัฒนา		85	นักวิชาการ สาธารณสุข	ด้านส่งเสริมพัฒนา		
86	นักวิชาการ สาธารณสุข	ด้านวางแผน		86	นักวิชาการ สาธารณสุข	ด้านวางแผน		
87	นักวิชาการ สาธารณสุข	ด้านวิจัย		87	นักวิชาการ สาธารณสุข	ด้านวิจัย		
88	นักวิชาการ สาธารณสุข	ด้านที่ปรึกษา		88	นักวิชาการ สาธารณสุข	ด้านที่ปรึกษา		
89	นักกายภาพบำบัด	ด้านบริการทางวิชาการ	เงื่อนไข: ให้ย้าย โอน บรรจุกลับฯ ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง ตำแหน่งนักกายภาพบำบัดระหว่าง กลุ่มที่ 89 ถึง 93 ได้ โดยมีเงื่อนไข ว่า ต้องผ่านการประเมินบุคคลและ ผลงานตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด รวมทั้ง ให้ย้ายกลับไปแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งในกลุ่มเดิม ระดับเดิมได้	89	นักกายภาพบำบัด	ด้านบริการทางวิชาการ		
90	นักกายภาพบำบัด	ด้านส่งเสริมพัฒนา		90	นักกายภาพบำบัด	ด้านส่งเสริมพัฒนา		
91	นักกายภาพบำบัด	ด้านวางแผน		91	นักกายภาพบำบัด	ด้านวางแผน		
92	นักกายภาพบำบัด	ด้านวิจัย		92	นักกายภาพบำบัด	ด้านวิจัย		
93	นักกายภาพบำบัด	ด้านที่ปรึกษา		93	นักกายภาพบำบัด	ด้านที่ปรึกษา		



บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่ง ฯ (ต่อ)

บัญชีเดิม				บัญชีใหม่				หมายเหตุ
กลุ่มที่	ชื่อตำแหน่ง	ด้าน	เงื่อนไข	กลุ่มที่	ชื่อตำแหน่ง	ด้าน	เงื่อนไข	
94	นักอาชีวบำบัด	ด้านบริการทางวิชาการ	เงื่อนไข: ให้ย้าย โอน บรรจุกลับฯ ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งนักอาชีวบำบัดระหว่างกลุ่มที่ 94 ถึง 98 ได้ โดยมีเงื่อนไขว่า ต้องผ่านการประเมินบุคคลและผลงานตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด รวมทั้ง ให้ย้ายกลับไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มเดิมระดับเดิมได้	94	นักอาชีวบำบัด	ด้านบริการทางวิชาการ		
95	นักอาชีวบำบัด	ด้านส่งเสริมพัฒนา		95	นักอาชีวบำบัด	ด้านส่งเสริมพัฒนา		
96	นักอาชีวบำบัด	ด้านวางแผน		96	นักอาชีวบำบัด	ด้านวางแผน		
97	นักอาชีวบำบัด	ด้านวิจัย		97	นักอาชีวบำบัด	ด้านวิจัย		
98	นักอาชีวบำบัด	ด้านที่ปรึกษา		98	นักอาชีวบำบัด	ด้านที่ปรึกษา		
99	นักวิชาการ สุขาภิบาล	ด้านบริการทางวิชาการ	เงื่อนไข: ให้ย้าย โอน บรรจุกลับฯ ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาลระหว่างกลุ่มที่ 99 ถึง 103 ได้ โดยมีเงื่อนไขว่าต้องผ่านการประเมินบุคคลและผลงานตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด รวมทั้ง ให้ย้ายกลับไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มเดิมระดับเดิมได้	99	นักวิชาการ สุขาภิบาล	ด้านบริการทางวิชาการ		
100	นักวิชาการ สุขาภิบาล	ด้านส่งเสริมพัฒนา		100	นักวิชาการ สุขาภิบาล	ด้านส่งเสริมพัฒนา		
101	นักวิชาการ สุขาภิบาล	ด้านวางแผน		101	นักวิชาการ สุขาภิบาล	ด้านวางแผน		
102	นักวิชาการ สุขาภิบาล	ด้านวิจัย		102	นักวิชาการ สุขาภิบาล	ด้านวิจัย		
103	นักวิชาการ สุขาภิบาล	ด้านที่ปรึกษา		103	นักวิชาการ สุขาภิบาล	ด้านที่ปรึกษา		



บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่ง ฯ (ต่อ)

บัญชีเดิม				บัญชีใหม่				หมายเหตุ
กลุ่มที่	ชื่อตำแหน่ง	ด้าน	เงื่อนไข	กลุ่มที่	ชื่อตำแหน่ง	ด้าน	เงื่อนไข	
114	เภสัชกร	ด้านเภสัชกรรมคลินิก	เงื่อนไข: ให้ย้าย โอน บรรจุกลับฯ ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งเภสัชกรระหว่างกลุ่มที่ 114 ถึง 116 ได้ โดยมีเงื่อนไขว่า ต้องผ่านการประเมินบุคคลและผลงานตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด รวมทั้ง ให้ย้ายกลับไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มเดิมระดับเดิมได้	114	เภสัชกร	ด้านเภสัชกรรมคลินิก		
115	เภสัชกร	ด้านเภสัชกรรมการผลิต		115	เภสัชกร	ด้านเภสัชกรรมการผลิต		
116	เภสัชกร	ด้านเภสัชสาธารณสุข		116	เภสัชกร	ด้านเภสัชสาธารณสุข		
117	พยาบาลวิชาชีพ	ด้านการพยาบาล	เงื่อนไข: ให้ย้าย โอน บรรจุกลับฯ ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ 118 ถึง 124 ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ 117 ได้ และตำแหน่งนักวิชาการพยาบาลกลุ่มที่ 125 ได้ โดยไม่ต้องประเมินบุคคลและผลงาน	117	พยาบาลวิชาชีพ	ด้านการพยาบาล	เงื่อนไข: ให้ย้าย โอน บรรจุกลับฯ และเลื่อนระดับตำแหน่ง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ 118-124 ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ 117 และตำแหน่งนักวิชาการพยาบาลกลุ่มที่ 125 ได้ โดยไม่ต้องประเมินบุคคลและผลงานรวมทั้งให้ย้ายกลับไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มเดิมและระดับเดิมได้	
118	พยาบาลวิชาชีพ	ด้านการพยาบาลทั่วไป		118	พยาบาลวิชาชีพ	ด้านการพยาบาลทั่วไป		
119	พยาบาลวิชาชีพ	ด้านการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน		119	พยาบาลวิชาชีพ	ด้านการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน		
120	พยาบาลวิชาชีพ	ด้านการพยาบาลผู้ป่วยหนัก		120	พยาบาลวิชาชีพ	ด้านการพยาบาลผู้ป่วยหนัก		
121	พยาบาลวิชาชีพ	ด้านการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด		121	พยาบาลวิชาชีพ	ด้านการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด		
122	พยาบาลวิชาชีพ	ด้านการพยาบาลผู้คลอด		122	พยาบาลวิชาชีพ	ด้านการพยาบาลผู้คลอด		
123	พยาบาลวิชาชีพ	ด้านการพยาบาลตรวจรักษาพิเศษ		123	พยาบาลวิชาชีพ	ด้านการพยาบาลตรวจรักษาพิเศษ		
124	พยาบาลวิชาชีพ	ด้านการพยาบาลวิสัญญี		124	พยาบาลวิชาชีพ	ด้านการพยาบาลวิสัญญี		



บัญชีแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่ง ฯ (ต่อ)

บัญชีเดิม				บัญชีใหม่				หมายเหตุ
กลุ่มที่	ชื่อตำแหน่ง	ด้าน	เงื่อนไข	กลุ่มที่	ชื่อตำแหน่ง	ด้าน	เงื่อนไข	
125	นักวิชาการ พยาบาล	ด้านการพยาบาล		125	นักวิชาการ พยาบาล			จัดกลุ่มตำแหน่ง ตามบัญชีเดิม
126	พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการ พยาบาล	ด้านการพยาบาล		126	พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการ พยาบาล	ด้านการพยาบาล		จัดกลุ่มตำแหน่ง ตามบัญชีเดิม
127	พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพ	ด้านการพยาบาล ด้านการพยาบาลทั่วไป		127	พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพ	ด้านการพยาบาล ด้านการพยาบาลทั่วไป		จัดกลุ่มตำแหน่ง ตามบัญชีเดิม

หมายเหตุ: การกำหนดเงื่อนไขในการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

1. หากเป็นสายงานประเภทเดียวกัน และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันให้นับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งได้เต็มเวลา

2. หากเป็นสายงานประเภททั่วไป ที่นำมานับรวมกับสายงานประเภทวิชาการ ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งได้เฉพาะในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

2.1 ไม่ก่อนวันที่ได้รับวุฒิปริญญาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และ

2.2 ไม่ก่อนวันที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน หรือเทียบเท่าตามคุณวุฒิการศึกษาครบตามระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

(1) วุฒิ ปวช. หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน หรือต่ำกว่า ต้องดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี

(2) วุฒิ ปวท. หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน หรืออนุปริญญาหลักสูตร 2 ปี ต้องดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

(3) วุฒิ ปวส. หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน หรืออนุปริญญาหลักสูตร 3 ปี ต้องดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

และ 2.3 นับได้ครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

3. การนับระยะเวลาสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงตำแหน่งใหม่ ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ในสายงานเดิมเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดใหม่ด้วย





การสรรหาและพัฒนาศักยภาพของกรุงเทพมหานคร

การสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับภารกิจที่ต้องดำเนินการตามหน้าที่ ซึ่งกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่หลากหลาย การสรรหาจึงต้องคำนึงถึงคุณสมบัติบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยการนำหลักสมรรถนะมาประยุกต์ใช้กับเทคนิคการสรรหาและเลือกสรร เช่น การสังเกตและการประเมินพฤติกรรม การสัมภาษณ์ เป็นต้น

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 กรุงเทพมหานครได้สรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. การสอบแข่งขัน

1.1 การเปิดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

ระดับ/ตำแหน่ง	อัตราว่างตามประกาศรับสมัครสอบ	จำนวนผู้มาสมัครสอบ	จำนวนผู้เข้าสอบ	จำนวนผู้สอบได้	จำนวนผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง
การสอบแข่งขัน ครั้งที่ 1/2557					
1. ตำแหน่งประเภททั่วไป					
ระดับปฏิบัติงาน					
1.1 สัตวแพทย์ปฏิบัติงาน	2	41	30	9	2
1.2 เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	20	347	187	23	23
1.3 เจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาดปฏิบัติงาน	30	251	152	30	30
1.4 เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	10	3,134	1,769	61	17
1.5 นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	10	840	459	25	25
1.6 นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน	25	272	143	11	11



(ต่อ)

ระดับ/ตำแหน่ง	อัตราว่าง ตามประกาศ รับสมัครสอบ	จำนวน ผู้มาสมัคร สอบ	จำนวน ผู้เข้าสอบ	จำนวน ผู้สอบได้	จำนวน ผู้ได้รับการ บรรจุแต่งตั้ง
2. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ					
2.1 นักวิชาการ คอมพิวเตอร์ ปฏิบัติการ	4	1,809	1,059	22	7
2.2 นักประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติการ	15	2,367	1,393	79	20
2.3 นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ	1	779	455	31	6
2.4 นักวิชาการตรวจสอบ ภายในปฏิบัติการ	2	979	527	15	2
2.5 นักวิชาการโสต ทัศนศึกษาปฏิบัติการ	1	196	113	10	3
2.6 นักวิชาการจัดเก็บ รายได้ปฏิบัติการ	35	8,539	5,248	509	35
2.7 นักวิเคราะห์ผังเมือง ปฏิบัติการ	2	567	335	17	2
2.8 นักพัฒนาการกีฬา ปฏิบัติการ	1	247	151	37	1
รวม	158	20,368	12,021	879	184



ค่าใช้จ่ายในการสอบแข่งขันฯ ครั้งที่ 1/2557

ที่	รายการ	การดำเนินการสอบ
1	ค่าธรรมเนียมการสอบที่ได้รับชำระ (บาท)	6,110,400 บาท
2	จำนวนผู้ที่สมัคร/เข้าสอบแข่งขัน	20,368 คน
3	ค่าใช้จ่าย	
	3.1 จ้างเหมาพิมพ์ข้อสอบ (ภาค ก.) 20,368 ชุด (ภาค ข.) 11,870 ชุด (ภาค ค.) 920 ชุด	3,547,906 บาท
	3.2 ค่าวัสดุในการสอบแข่งขันทั้งหมด	19,834 บาท
	3.3 ค่าสถานที่สอบ (ภาค ก.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง (วิทยาเขตบางนา)	224,420 บาท
	3.4 ค่าตอบแทนหัวหน้าห้องสอบและผู้ช่วยหัวหน้าห้องสอบ	7,140 บาท
	3.5 ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสอบ (วันสอบข้อเขียน)	826,200 บาท
	3.6 ค่าตอบแทนการออกข้อสอบ (ความรู้ความสามารถทั่วไป)	10,000 บาท
	3.7 ค่าตอบแทนการออกข้อสอบ (ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง)	67,500 บาท
	3.8 เจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดพิมพ์ และอื่นๆ (ภาค ก. ภาค ข. ภาค ค.)	23,800 บาท
	3.9 ค่าสถานที่สอบ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก)	264,940 บาท
	3.10 ค่าตอบแทนหัวหน้าห้องสอบและผู้ช่วยหัวหน้าห้องสอบ	5,780 บาท
	3.11 ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสอบ (วันสอบข้อเขียน)	471,240 บาท
	3.12 ค่าตอบแทนคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพื่อทดสอบร่างกาย ตำแหน่ง นักพัฒนาการกีฬาปฏิบัติการ จำนวน 2 วัน (20 - 21 ก.ค. 2557)	27,160 บาท
	3.13 ค่าตอบแทนทดสอบสุขภาพจิต	44,030 บาท
	3.14 ค่าสถานที่ทดสอบสุขภาพจิต	41,400 บาท
	3.15 ค่าตอบแทนคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์	99,120 บาท
	รวมค่าใช้จ่าย	5,680,470 บาท
	คงเหลือเป็นรายได้กรุงเทพมหานคร	429,930 บาท



สรุปผลการบรรจุผู้สอบแข่งขันได้มาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

ระดับปฏิบัติงาน		ระดับปฏิบัติการ	
ตำแหน่ง	จำนวน	ตำแหน่ง	จำนวน
1. เจ้าพนักงานการเกษตร	11	1. เจ้าพนักงานปกครอง	25
2. เจ้าพนักงานการคลัง	1	2. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	49
3. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	168	3. เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	27
4. เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	2	4. นักจัดการงานทั่วไป	32
5. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	18	5. นักจิตวิทยา	1
6. เจ้าพนักงานเทคนิค	15	6. นักทรัพยากรบุคคล	29
7. เจ้าพนักงานธุรการ	363	7. นักบัญชี	1
8. เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม	12	8. นักประชาสัมพันธ์	26
9. เจ้าพนักงานพัสดุ	59	9. นักพัฒนาการศึกษา	1
10. เจ้าพนักงานสถิติ	2	10. นักพัฒนาการท่องเที่ยว	4
11. เจ้าพนักงานสาธารณสุข	33	11. นักพัฒนาสังคม	18
12. เจ้าพนักงานสื่อสาร	3	12. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	11
13. เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	1	13. นักวิเคราะห์ผังเมือง	6
14. เจ้าพนักงานห้องสมุด	2	14. นักวิชาการเกษตร	8
15. เจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด	56	15. นักวิชาการคลัง	5
16. นายช่างเขียนแบบ	2	16. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	9
17. นายช่างเครื่องกล	16	17. นักวิชาการเงินและบัญชี	14
18. นายช่างเทคนิค	1	18. นักวิชาการจัดเก็บรายได้	37
19. นายช่างไฟฟ้า	5	19. นักวิชาการจัดหาที่ดิน	1
20. นายช่างโยธา	31	20. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	2
21. นายช่างศิลป์	1	21. นักวิชาการแผนที่	2
22. นายช่างสำรวจ	39	22. นักวิชาการพัสดุ	2
23. พนักงานเทคนิค	8	23. นักวิชาการวัฒนธรรม	1
24. พนักงานปกครอง	23	24. นักวิชาการศึกษา	42
25. พนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	99	25. นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมพลศึกษา)	3
26. โภชนากร	3	26. นักวิชาการสถิติ	1
		27. นักวิชาการสาธารณสุข	21



สรุปผลการบรรจุผู้สอบแข่งขันได้มาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 (ต่อ)

ระดับปฏิบัติงาน		ระดับปฏิบัติการ	
ตำแหน่ง	จำนวน	ตำแหน่ง	จำนวน
		28. นักวิชาการสุขาภิบาล	16
		29. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	3
		30. นักวิทยาศาสตร์	1
		31. นักวิเทศสัมพันธ์	6
		32. นักสังคมสงเคราะห์	8
		33. นิติกร	3
		34. บรรณารักษ์	5
		35. วิศวกรไฟฟ้า	4
		36. วิศวกรโยธา	27
รวม	974	รวม	451
รวมทั้งสิ้น 1,425 ราย			



2. การเปิดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

ตำแหน่ง/ กลุ่มสาระ	อัตราว่าง ตามประกาศ รับสมัครสอบ	จำนวน			จำนวน ผู้ได้รับการ บรรจุแต่งตั้ง
		ผู้มาสมัครสอบ	ผู้เข้าสอบ	ผู้สอบได้	
คณิตศาสตร์	25	2,095	1,349	174	174
ภาษาอังกฤษ	17	2,324	1,481	267	164
อนุบาลศึกษา	10	2,398	1,524	140	140
ภาษาไทย	15	1,184	765	135	135
ดนตรี	2	305	200	35	35
วัดผล	2	111	71	15	15
บรรณารักษ์	6	308	173	34	34
การศึกษาพิเศษ	3	424	299	44	36
รวม	80	9,149	5,862	844	733



2. การคัดเลือก

การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2557 ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

หน่วยงาน	ตำแหน่ง / ระดับที่ทำการคัดเลือก	จำนวน ผู้สมัคร	จำนวนผู้ได้รับ การคัดเลือก	จำนวนผู้ได้รับ การบรรจุ	วัน เดือน ปี ที่บรรจุและแต่งตั้ง
สำนักอนามัย	1 นายแพทย์	3	3	3	1 ตุลาคม 2557
	2 ทันตแพทย์	7	4	4	2 ตุลาคม 2557
	3 พยาบาลวิชาชีพ	121	64	64	2 ตุลาคม 2556 - 29 กันยายน 2557
	4 เภสัชกร	32	13	13	25 กันยายน 2557
สำนักการแพทย์	1 นายแพทย์	40	37	20	15 มกราคม 2557 - 10 มีนาคม 2557
	2 ทันตแพทย์	10	5	3	3 มีนาคม 2557 - 1 พฤษภาคม 2557
	3 เภสัชกร	3	3	2	1 มกราคม 2557 - 3 กุมภาพันธ์ 2557
	4 นักเทคนิคการแพทย์	14	3	2	15 มกราคม 2557
	5 นักเวชنيทัศน์	5	2	1	15 มกราคม 2557
	6 พยาบาลวิชาชีพ	12	8	8	15 มกราคม 2557 - 28 เมษายน 2557
	พยาบาลวิชาชีพ (คัดเลือกจากวิทยาลัย พยาบาลเกื้อการุณย์)	-	120	89	30 พฤษภาคม 2557 - 16 กรกฎาคม 2557



การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2557 ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติงาน

หน่วยงาน	ตำแหน่ง / ระดับที่ทำการคัดเลือก	จำนวน ผู้สมัคร	จำนวนผู้ได้รับ การคัดเลือก	จำนวนผู้ได้รับ การบรรจุ	วัน เดือน ปี ที่บรรจุและแต่งตั้ง
สำนักงานแพทย์					
1	เจ้าพนักงาน เภสัชกรรม	22	11	10	15 มกราคม 2557 - 1 เมษายน 2557
2	เจ้าพนักงานเวชสถิติ	3	2	1	1 ตุลาคม 2557
3	ผู้ช่วยทันตแพทย์	34	7	4	15 มกราคม 2557 - 3 กุมภาพันธ์ 2557

สำหรับการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 - พ.ศ. 2558 ก.ก. ได้กำหนดวุฒิสำหรับคัดเลือกไว้ดังนี้

1. ปริญญาเอก
2. วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรม หรือหนังสืออนุมัติฯ
ของแพทยสภา
3. วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพทันตกรรม หรือหนังสืออนุมัติฯ
ของทันตแพทยสภา
4. วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเภสัชกรรม หรือหนังสืออนุมัติฯ
ของสภาเภสัชกรรม
5. ปริญญาสาขาวิชาแพทยศาสตร์
6. ปริญญาสาขาวิชาทันตแพทยศาสตร์
7. ปริญญาสาขาวิชาสัตวแพทยศาสตร์
8. ปริญญาสาขาวิชาเภสัชศาสตร์
9. ปริญญาสาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ หรือสาขาวิชาการแพทย์แผนไทย
10. ปริญญาสาขาวิชาเทคนิคการแพทย์
11. ปริญญาสาขาวิชากายภาพบำบัด
12. ปริญญาสาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์
13. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางรังสีเทคนิค



14. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเวชศาสตร์การธนาคารเลือด
15. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางชีวเวชศาสตร์
16. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางพันธุศาสตร์
17. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางพฤกษศาสตร์
18. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางวัสดุศาสตร์
19. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเวชนิทัศน์
20. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก
21. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางการออกแบบภายใน หรือทางการตกแต่งภายใน
22. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางผังเมือง
23. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางประติมากรรม
24. ปริญญาสาขาวิชาจิตรศิลป์และประยุกต์ศิลป์ ทางศิลปะไทย
25. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางการศึกษาพิเศษ
26. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเวชศาสตร์การแก้ไขความผิดปกติของการสื่อ
ความหมาย
27. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางโลหิตวิทยา
28. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางจุลชีววิทยา
29. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางพิษวิทยา
30. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางธรณีวิทยา ทางธรณีศาสตร์ หรือ ทางเทคโนโลยี
ธรณี
31. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางโรคพืช หรือทางโรคพืชวิทยา
32. ประกาศนียบัตรทางนาฏศิลป์ หรือทางดุริยางคศิลป์ หรือทางดุริยศิลป์ หรือทางคีตศิลป์
หรือปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางนาฏศิลป์ ทางคีตศิลป์ หรือทางดุริยางคศิลป์
33. ประกาศนียบัตรวิชาชีพสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเทคโนโลยีการถ่ายภาพ หรือ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาเทคโนโลยีการถ่ายภาพและวีดิทัศน์
34. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาขาวิชาจิตรศิลป์
35. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาขาวิชาการออกแบบ
36. ประกาศนียบัตรหรืออนุปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางวิทยาศาสตร์การแพทย์
ทางพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ ทางรังสีวิทยา ทางรังสีเทคนิค หรือทางรังสี
การแพทย์
37. ประกาศนียบัตรหรืออนุปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเซลล์วิทยา หรือทาง
พยาธิวิทยา หรือทางพยาธิวิทยาคลินิก



38. ประกาศนียบัตรวิชากายอุปกรณ์เสริมและเทียม หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาใด สาขาวิชาหนึ่ง ทางเทคนิคกายอุปกรณ์ หรือปริญญาสาขาวิชากายอุปกรณ์ศาสตร์
39. ประกาศนียบัตรวิชาเวชสถิติ หรือเวชระเบียน
40. ประกาศนียบัตรทางเภสัชกรรม

ปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่กำหนดให้คัดเลือกฯ เฉพาะบางตำแหน่ง

41. ปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางจิตวิทยาคลินิก เพื่อเข้ารับราชการในตำแหน่ง นักจิตวิทยาปฏิบัติการ
42. ปริญญาสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ เพื่อเข้ารับราชการในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ
43. ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางฟิสิกส์การแพทย์ เพื่อเข้ารับราชการในตำแหน่ง นักรังสีการแพทย์ปฏิบัติการ
44. ประกาศนียบัตรทางทันตกรรม ทางทันตสาธารณสุข หรือทางทันตภิบาล เพื่อเข้ารับ ในตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน
45. ประกาศนียบัตรผู้ช่วยทันตแพทย์ เพื่อเข้ารับราชการในตำแหน่งผู้ช่วยทันตแพทย์ ปฏิบัติงาน



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 (แยกรายละเอียดการบริหารทรัพยากรบุคคล กทม.)

การพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

โครงการฝึกอบรม สัมมนา	จำนวนรุ่น (รุ่น)	จำนวน ขรก./บุคลากร		งบประมาณ	
		ตามแผนฯ (คน)	ที่ผ่านการฝึกอบรม (คน)	ตามแผนฯ (บาท)	ที่ใช้จ่ายเงินการ (บาท)
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ					
กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความพร้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต					
แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรของกรุงเทพมหานคร					
การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครตามสมรรถนะหลัก					
1 โครงการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติงาน	20	500	489	1,010,000.00	998,000.00
2 โครงการสร้างเสริมคุณธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต	2	350	248	575,000.00	451,775.00
3 โครงการธรรมะวิถีธรรม (อิสลาม)		170	81	1,120,400.00	680,100.00
4 โครงการฝึกอบรมบุคลิกข้าราชการกรุงเทพมหานคร	8	960	1,285	7,083,200.00	7,299,753.20
5 โครงการฝึกอบรมบุคลิกข้าราชการกรุงเทพมหานคร	5	500	479	1,794,700.00	1,678,269.30
รวม		2,480	2,582	11,583,300.00	11,107,897.50
การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครตามสมรรถนะวิชาชีพ					
1 โครงการฝึกอบรมกฎหมายสัญญาและพัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3	300	389	818,000.00	935,201.00
2 โครงการฝึกอบรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (งานด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ)	2	110	106	735,000.00	314,050.00
3 โครงการสัมมนาการควบคุมความเสี่ยงจากการชุมนุมหรือการก่อความไม่สงบ	3	500	361	1,580,000.00	416,177.00

รายงานผลการดำเนินงานโครงการฝึกอบรม สัมมนา ตามแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 (แยกรายยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กทม.) (ต่อ)

โครงการฝึกอบรม สัมมนา	จำนวนรุ่น (รุ่น)	จำนวน ขรก./บุคลากร		งบประมาณ	
		ตามแผนฯ (คน)	ที่ผ่านการฝึก อบรม (คน)	ตามแผนฯ (บาท)	ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)
4 โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงานของ กรุงเทพมหานคร		200	194	1,311,800.00	1,190,054.30
5 โครงการพัฒนาความรู้เสริมสร้างวินัย พนักงานขับรถยนต์		100	92	184,500.00	115,355.00
6 โครงการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์หลักสูตรการพัฒนาเว็บไซต์ (Web site)	6	150	140	364,000.00	355,200.00
7 โครงการพัฒนาหลักสูตรนักบริหาร กทม. (บณต. / บณก. / บณส.)		-	-	ไม่ใช้ งบม.	ไม่ใช้ งบม.
8 โครงการติดตามประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหาร กทม.		280	233	235,000.00	151,355.00
9 โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ 18, 19, 20 และ 21	4	120	231	11,543,000.00	22,948,937.46
10 โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ 13, 14	2	120	124	16,562,000.00	14,435,451.00
11 โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับสูง รุ่นที่ 9		30	33	6,895,000.00	6,323,222.31
12 โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้นำมหานคร		-	ไม่ดำเนินการ โครงการ	ไม่ได้รับงบ ประมาณ	ไม่ได้รับงบ ประมาณ
13 โครงการดูงานการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล		-	15	4,435,700.00	2,479,224.97
14 การสัมมนาตามนโยบายผู้บริหาร		-	ไม่ดำเนินการ โครงการ	5,000,000.00	ไม่ดำเนินการ โครงการ



รายงานผลการดำเนินงานโครงการฝึกอบรม สัมมนา ตามแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 (แยกรายยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กทม.) (ต่อ)

โครงการฝึกอบรม สัมมนา	จำนวนรุ่น (รุ่น)	จำนวน ขรก./บุคลากร		งบประมาณ (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)
		ตามแผนฯ (คน)	ที่ผ่านการฝึกอบรม (คน)		
15 ทุนส่งข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ประชุม สัมมนาและดูงาน ในประเทศและต่างประเทศ					
- โครงการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม และดูงานในประเทศ		1,731 (243 โครงการ)	1,572 (204 โครงการ)	19,500,000.00	16,839,390.00
- โครงการฝึกอบรมสำหรับข้าราชการหน่วยงานนอกเป็นผู้จัด (ในประเทศ)		32	35	2,000,000.00	1,445,930.00
- โครงการศึกษา ฝึกอบรม ประชุม สัมมนาและดูงานต่างประเทศ		300 (66 โครงการ)	349 (72 โครงการ)	41,500,000.00	33,266,350.00
รวม		3,973	3,874	112,664,000.00	101,216,243.04
แผนงานเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
1 โครงการฝึกอบรมผู้ประสานงานหลักของหน่วยงานเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (Key man)		250	28	1,860,000.00	205,900.00
2 โครงการภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้บริการประชาชนรองรับประชาคมอาเซียน (English Communication For The ASEAN Community)		900	320	1,877,500.00	3,030,850.00
3 โครงการฝึกอบรมภาษาอังกฤษหลักสูตรสำหรับการศึกษาเพิ่มเติม (IELTS)		20	20	446,100.00	443,780.00

รายงานผลการดำเนินงาน โครงการฝึกอบรม สัมมนา ตามแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 (แยกรายยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กทม.) (ต่อ)

โครงการฝึกอบรม สัมมนา	จำนวนรุ่น (รุ่น)	จำนวน ขรก./บุคลากร		งบประมาณ	
		ตามแผนฯ (คน)	ที่ผ่านการฝึก อบรม (คน)	ตามแผนฯ (บาท)	ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)
4 โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ต้อนรับและประสานงาน (Liaison Officer)		250	118	1,939,000.00	1,295,195.00
5 โครงการฝึกอบรมภาษาอังกฤษด้านการสื่อสารและการนำเสนอเพื่อ รองรับประชาคมอาเซียน		250	52	1,860,000.00	207,400.00
6 โครงการสัมมนาเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนให้กับ ข้าราชการกรุงเทพมหานครในระดับสำนักและสำนักงานเขต		1,000	1,829	1,500,000.00	953,100.00
รวม		2,670	2,367	7,982,600.00	6,139,225.00
แผนงานการพัฒนาบริหารจัดการความรู้ของกรุงเทพมหานคร					
1 โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้วย e - Learning		500	528	ไม่ได้รับ งบประมาณ	ไม่ได้รับ งบประมาณ
2 โครงการส่งเสริมการอ่านของข้าราชการและบุคลากรของสถาบันฯ	60 เรื่อง	-	-	(ใช้ งบม. หมวดค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ)	ไม่ได้รับ งบประมาณ
3 โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง		200	5,586	ไม่ได้รับ งบประมาณ	ไม่ได้รับ งบประมาณ
4 โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายนักทรัพยากรบุคคล (เพิ่มเติมไม่มีแผน)		-	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ
รวม		700	6,114	-	-



รายงานผลการดำเนินงานโครงการฝึกอบรม สัมมนา ตามแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 (แยกรายละเอียดการบริหารทรัพยากรบุคคล กทม.) (ต่อ)

โครงการฝึกอบรม สัมมนา	จำนวนรุ่น (รุ่น)	จำนวน ขรก./บุคลากร		งบประมาณ	
		ตามแผนฯ (คน)	ที่ผ่านการฝึกอบรม (คน)	ตามแผนฯ (บาท)	ที่ใช้จ่ายเงินการ (บาท)
กลยุทธ์ที่ 2.2 การวางระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร แผนงานการพัฒนาข้าราชการตามแผนพัฒนาสายอาชีพ (Training Road Map)	3				
1 โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) 3 กลุ่มงาน (6 สายงาน)		270	137	2,242,900.00	263,998.00
รวมยุทธศาสตร์ที่ 2 จำนวน 33 โครงการ		10,093	15,074	134,472,800.00	118,727,364.00
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล					
1 โครงการเผยแพร่ค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานคร		1,600	1,317	ไม่ได้รับ งบประมาณ	ไม่ได้รับ งบประมาณ
รวมยุทธศาสตร์ที่ 3 จำนวน 1 โครงการ		1,600	1,317	-	-
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)	8				
1 โครงการสัมมนาก่อนเกษียณอายุราชการ	3	1,440	810	5,408,900.00	3,574,485.00
2 โครงการส่งเสริมสมรรถภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรุงเทพมหานคร		150	163	666,200.00	622,392.00
3 โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development-O.D.) - สัมมนาเพื่อพัฒนาองค์การตามแนวคิดองค์กรสู่ภาวะให้แก่งาน	18 หน่วย	4,000	2,090	11,495,600.00	5,007,093.84
4 โครงการฝึกอบรมการบริหารเงินออม	3				



รายงานผลการดำเนินโครงการฝึกอบรม สัมมนา ตามแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 (แยกรายยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กทม.) (ต่อ)

โครงการฝึกอบรม สัมมนา	จำนวนรุ่น (รุ่น)	จำนวน ชรก./บุคลากร		งบประมาณ	
		ตามแผนฯ (คน)	ที่ผ่านการฝึก อบรม (คน)	ตามแผนฯ (บาท)	ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)
รวมยุทธศาสตร์ที่ 4 จำนวน 4 โครงการ		300	240	254,800.00	202,550.00
รวมยุทธศาสตร์ จำนวน 344 โครงการ (ดำเนินการ 309 โครงการ)		5,890	3,303	17,825,500.00	9,406,520.84
		17,583	19,694	152,298,300.00	128,130,884.38



รายงานผลการดำเนินงานโครงการฝึกอบรม สัมมนา ตามแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 (แยกรายยุทธศาสตร์)

โครงการฝึกอบรม สัมมนา	จำนวนรุ่น (รุ่น)	จำนวน ขรก./บุคลากร		ตามแผนฯ (บาท)	ที่ใช้จ่ายเงินการ (บาท)
		ตามแผนฯ (คน)	ที่ผ่านการฝึก อบรม (คน)		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างค่านิยมร่วมมุ่งสู่วัฒนธรรมองค์กรที่ดี					
1 โครงการเผยแพร่ค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานคร		1,600	1,317	ไม่ได้รับ งบประมาณ	ไม่ได้รับ งบประมาณ
2 โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development-O.D.)	18 หน่วย	4,000	2,090	11,495,600.00	5,007,093.84
3 โครงการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	20	500	489	1,010,000.00	998,000.00
4 โครงการสร้างเสริมคุณธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต	2	350	248	575,000.00	451,775.00
5 โครงการธรรมะวิถีธรรม (อิสลาม)		170	81	1,120,400.00	680,100.00
6 โครงการฝึกอบรมปฐมนิเทศข้าราชการกรุงเทพมหานคร	8	960	1,285	7,083,200.00	7,299,753.20
7 โครงการฝึกอบรมปฐมนิเทศบุคลากรกรุงเทพมหานคร	5	500	479	1,794,700.00	1,678,269.30
รวมยุทธศาสตร์ที่ 1 จำนวน 7 โครงการ		8,080	5,989	23,078,900.00	16,114,991.34
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้					
1 โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้วย e - Learning		500	528	ไม่ได้รับ งบประมาณ	ไม่ได้รับ งบประมาณ
2 โครงการส่งเสริมรักการอ่านของข้าราชการและบุคลากรของสถาบันฯ	60 เรื่อง	-	-	(ใช้ งบประมาณ, หมวดค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ)	
3 โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง		200	5,586	ไม่ได้รับ งบประมาณ	ไม่ได้รับ งบประมาณ

รายงานผลการดำเนินงานโครงการฝึกอบรม สัมมนา ตามแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 (แยกรายยุทธศาสตร์) (ต่อ)

โครงการฝึกอบรม สัมมนา	จำนวนรุ่น (รุ่น)	จำนวน ขรก./บุคลากร		งบประมาณ	
		ตามแผนฯ (คน)	ที่ผ่านการฝึก อบรม (คน)	ตามแผนฯ (บาท)	ที่ใช้จ่ายเงินการ (บาท)
4 โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายนักทรัพยากรบุคคล (เพิ่มเติมไม่มีในแผน)		-	-	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ
รวมยุทธศาสตร์ที่ 2 จำนวน 3 โครงการ		700	6,114	-	-
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาภาวะผู้นำ		-	-	-	-
-		-	-	-	-
-		-	-	-	-
รวมยุทธศาสตร์ที่ 3 จำนวน - โครงการ		-	-	-	-
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาความสามารถทางการบริหารจัดการ					
1 โครงการพัฒนาหลักสูตรนักบริหาร กทม. (บนต. / บนก. / บนส.)		-	-	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ
2 โครงการติดตามประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหาร กทม.		280	233	235,000.00	151,700.00
3 โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ 18, 19, 20 และ 21	4	120	231	11,543,000.00	22,948,937.46
4 โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ 13, 14	2	120	124	16,562,000.00	14,435,451.00
5 โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับสูง รุ่นที่ 9		30	33	6,895,000.00	6,323,222.31
6 โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้นำมหานคร		-	ไม่ดำเนิน โครงการ	ไม่ได้รับ งบประมาณ	ไม่ได้รับ งบประมาณ



รายงานผลการดำเนินงานโครงการฝึกอบรม สัมมนา ตามแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 (แยกรายยุทธศาสตร์) (ต่อ)

โครงการฝึกอบรม สัมมนา	จำนวนรุ่น (รุ่น)	จำนวน ชรก./บุคลากร		งบประมาณ	
		ตามแผนฯ (คน)	ที่ผ่านการฝึกอบรม (คน)	ตามแผนฯ (บาท)	ที่ใช้จ่ายเงินการ (บาท)
7 โครงการดูงานการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล		-	15	4,435,700.00	2,479,224.97
8 การสัมมนาตามนโยบายผู้บริหาร		-	ไม่ดำเนินการ โครงการ	5,000,000.00	ไม่ดำเนินการ
9 โครงการฝึกอบรมผู้ประสานงานหลักของหน่วยงานเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (Key man)		250	28	1,860,000.00	205,900.00
10 โครงการฝึกอบรมผู้บริหารที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด		32	35	2,000,000.00	1,445,930.00
รวมยุทธศาสตร์ที่ 4 จำนวน 10 โครงการ		832	699	48,530,700.00	47,990,365.74
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาบุคลากร ในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะวิชาชีพ					
1 โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างเส้นทางทางการพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map)	3	270	137	2,242,900.00	263,998.00
2 โครงการฝึกอบรมกฎหมายสัญญาและพัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3	300	389	818,000.00	935,201.00
3 โครงการฝึกอบรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (งานด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ)	2	110	106	735,000.00	314,050.00
4 โครงการสัมมนาการควบคุมความเสี่ยงจากกิจกรรมหรือการก่อความไม่สงบ	3	500	361	1,580,000.00	416,177.00
5 โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงานของกรุงเทพมหานคร		200	194	1,311,800.00	1,190,054.30



รายงานผลการดำเนินโครงการฝึกอบรม สัมมนา ตามแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 (แยกรายยุทธศาสตร์) (ต่อ)

โครงการฝึกอบรม สัมมนา	จำนวนรุ่น (รุ่น)	จำนวน ชมก./บุคลากร		งบประมาณ ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)
		ตามแผนฯ (คน)	ที่ผ่านการฝึก อบรม (คน)	
6 โครงการพัฒนาความรู้เสริมสร้างวินัย พนักงานชั่วคราว		100	92	184,500.00
7 โครงการภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้บริการประชาชนรองรับประชาคม อาเซียน (English Communication For The ASEAN Community)		900	320	1,877,500.00
8 โครงการฝึกอบรมภาษาอังกฤษหลักสูตรสำหรับการศึกษาเพิ่มเติม (IELTS)		20	20	446,100.00
9 โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ต้อนรับและประสานงาน (Liaison Officer)		250	118	1,939,000.00
10 โครงการฝึกอบรมภาษาอังกฤษด้านการสื่อสารและการนำเสนอ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน		250	52	1,860,000.00
11 โครงการสัมมนาเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนให้กับ ข้าราชการกรุงเทพมหานครในระดับสำนักและสำนักงานเขต		1,000	1,829	1,500,000.00
12 โครงการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์หลักสูตรการพัฒนาเว็บไซต์ (Web site)	6	150	140	364,000.00
13 โครงการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ประชุม และดูงานในประเทศ		1,731 (243 โครงการ)	1,572 (204 โครงการ)	19,500,000.00
14 โครงการศึกษา ฝึกอบรม ประชุม สัมมนาและดูงานต่างประเทศ		300 (66 โครงการ)	349 (72 โครงการ)	41,500,000.00
รวมยุทธศาสตร์ที่ 5 จำนวน 321 โครงการ			5,679	74,358,800.00
				59,626,100.30

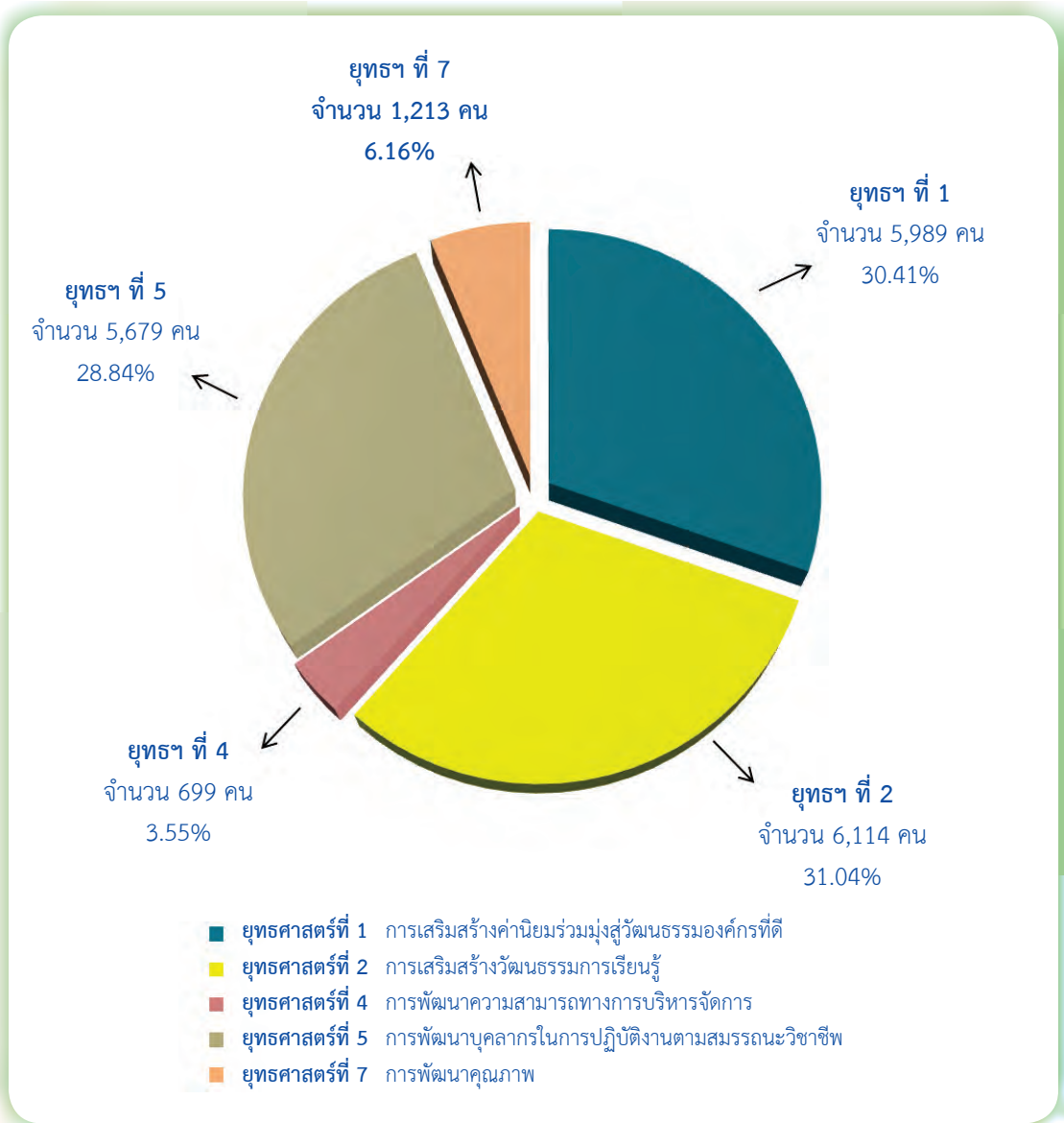
* ใช้งบประมาณจากโครงการที่ 13 (นบท.)

รายงานผลการดำเนินโครงการฝึกอบรม สัมมนา ตามแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 (แยกรายยุทธศาสตร์) (ต่อ)

โครงการฝึกอบรม สัมมนา	จำนวนรุ่น (รุ่น)	จำนวน ขรก./บุคลากร		งบประมาณ	
		ตามแผนฯ (คน)	ที่ผ่านการฝึก อบรม (คน)	ตามแผนฯ (บาท)	ที่ใช้จ่ายเงินการ (บาท)
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง		6,081	-	-	-
-		-	-	-	-
รวมยุทธศาสตร์ที่ 6 จำนวน - โครงการ		-	-	-	-
ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาคุณภาพชีวิต					
1 โครงการฝึกอบรมการบริหารเงินออม	3		240	254,800.00	202,550.00
2 โครงการสัมมนาก่อนเกษียณอายุราชการ	8	300	810	5,408,900.00	3,574,485.00
3 โครงการส่งเสริมสมรรถภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กรุงเทพมหานคร	3	1,440 150	163	666,200.00	622,392.00
รวมยุทธศาสตร์ที่ 7 จำนวน 3 โครงการ			1,213	6,329,900.00	4,399,427.00
รวมทั้ง 7 ยุทธศาสตร์ จำนวน 344 โครงการ (ดำเนินการ 309 โครงการ)		1,890	19,694	152,298,300.00	128,130,884.38

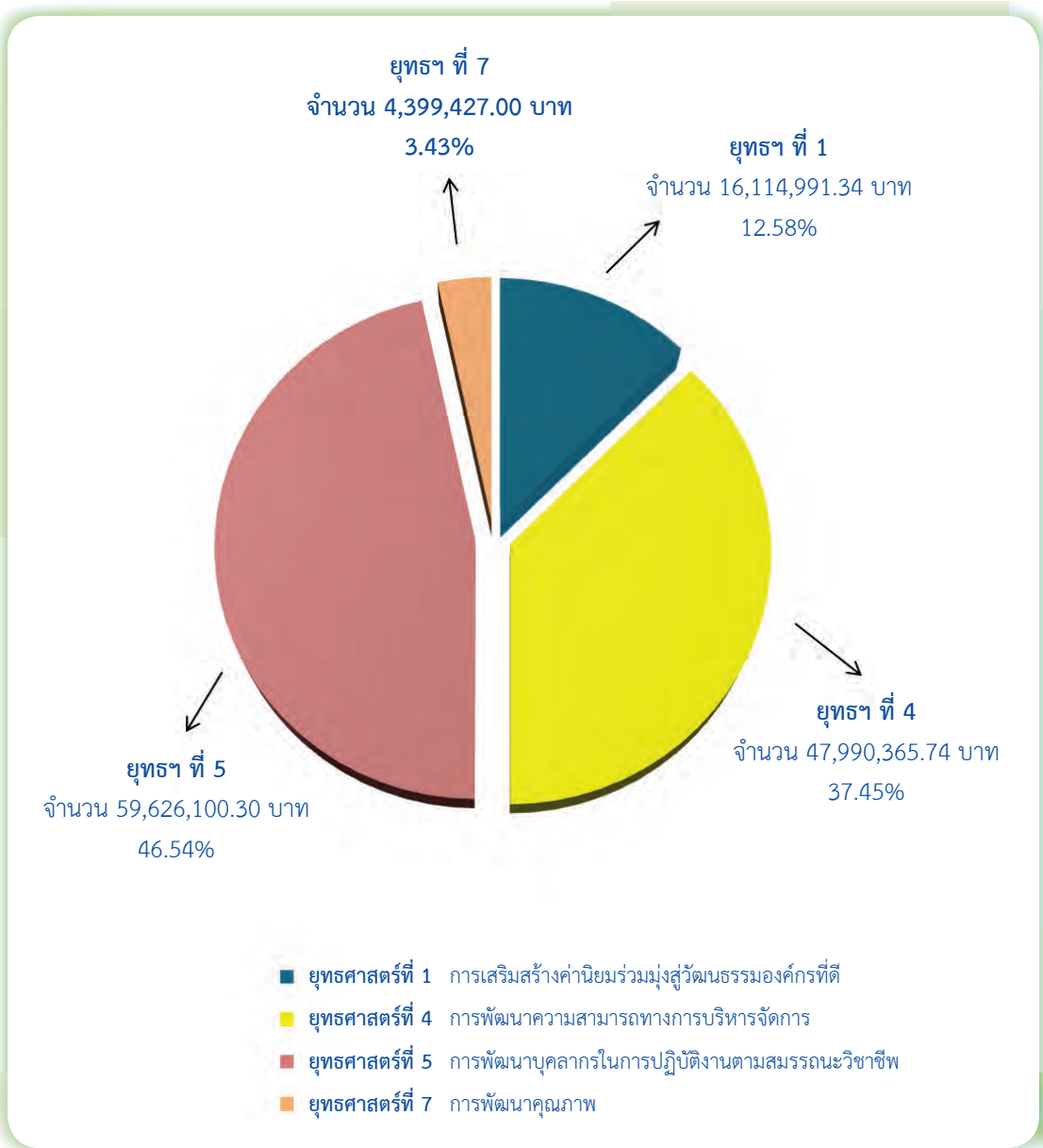


กราฟแสดงจำนวนข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครที่ผ่านการพัฒนาตามแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ที่สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดำเนินการ จำนวน 19,694 คน แยกรายยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร





กราฟแสดงงบประมาณที่ใช้ดำเนินการในการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ตามแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ที่สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดำเนินการ จำนวน 128,130,884.38 บาท แยกรายยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร





ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

1. ปัญหาด้านการกระจายโอกาสในการพัฒนาบุคลากร: ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่าง ๆ ยังมีความซ้ำซ้อน ไม่สามารถกระจายโอกาสในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับอย่างทั่วถึงได้

2. ปัญหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ: การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานต่างๆ ในการบริหารความรู้ ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างครอบคลุม และยังไม่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างองค์ความรู้ได้อย่างแท้จริง ซึ่งเกิดจากระบบปฏิบัติการที่เก่าไม่ทันสมัย เช่น ระบบปฏิบัติการ e-learning การเปลี่ยนแปลงของรายวิชาที่จะนำมาผลิต ระบบเก่าไม่ทันสมัย เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ปรับปรุงการพัฒนาศักยภาพทั้งระบบงานและพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน โดยส่งเสริมค่านิยมร่วมมุ่งสู่วัฒนธรรมองค์กรที่ดี ให้บุคลากรมีความรักผูกพันและเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร

2. เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และกระจายบทบาทการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครให้หน่วยงานระดับสำนัก

3. พัฒนาทัศนคติและปลูกจิตสำนึกที่ดีแก่บุคลากรในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม

4. สนับสนุนการเรียนรู้ (Study Assistance)

4.1 ปรับปรุงศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้มีความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างองค์ความรู้ได้อย่างแท้จริง มุ่งเน้นให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ โดยไม่จำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในชั้นเรียนตามหลักสูตร หรือจัดหาจากแหล่งวิชาการอื่นทั้งภายในและภายนอกกรุงเทพมหานคร โดยผู้สนใจสามารถเยี่ยมชมเพื่อศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ที่ศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

4.2 การพัฒนา WebSite ของสถาบันฯ (www.Bangkok.go.th/training) ให้เป็นแหล่งรวบรวมความรู้อีกทางเลือกหนึ่ง ขณะนี้สามารถเข้าสู่ระบบเพื่อสืบค้นข้อมูลและตั้งกระทู้เพื่อสอบถามข้อสงสัยได้

แนวโน้มการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดตามแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาฯ 7 ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2557-2560 ดังนี้

1. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) ภาพลักษณ์กรุงเทพมหานคร ให้บุคลากรมีความรักความผูกพันและเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร

2. พัฒนาศักยภาพข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตาม สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะวิชาชีพ (Functional Competency) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองความคาดหวังของประชาชนไม่หยุดนิ่งให้ลุล่วงไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

3. พัฒนาความสามารถผู้บริหารกรุงเทพมหานครด้านการบริหารจัดการ (Management Capability) ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง

4. พัฒนาศักยภาพข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (Potential) ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร ขับเคลื่อนให้กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และมุ่งสู่มหานครน่าอยู่ อย่างยั่งยืน

5. กระจายบทบาทการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครกรุงเทพมหานคร ระหว่างสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักและสำนักงานเขต



การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานคร

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2557-2560 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล ได้กำหนดกลยุทธ์ไว้ 3 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครทุกระดับให้ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร

กลยุทธ์ที่ 2 ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีกระบวนการที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับกรุงเทพมหานคร

ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.2557 กรุงเทพมหานครได้ดำเนินงานตามกลยุทธ์ดังกล่าว ดังนี้

1. ดำเนินโครงการฝึกอบรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับวินัย ตลอดจนหลักการ กฎเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ในการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยและผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 โครงการ ดังนี้

1.1 ดำเนินการโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ด้านวินัยให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ 1 รุ่น จำนวน 127 คน

1.2 ดำเนินโครงการฝึกอบรมการเสริมสร้างความรู้ด้านวินัยให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร 3 รุ่น จำนวนรวม 416 คน

1.3 ดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ 1 รุ่น จำนวน 126 คน





2. การส่งเสริมจริยธรรม ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. พัฒนาหลักสูตรการอบรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ร่วมกับ ดร.จรี วิจิตรวาทการ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ภายใต้โครงการส่งเสริมความซื่อสัตย์ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร หลักสูตร “โตแล้วอย่าโกง โตแล้วไม่โกง” ซึ่งเน้นการปลูกฝังและปลูกจิตสำนึก โดยยึดหลักคุณธรรม 5 ประการ ได้แก่ ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ รักความเป็นธรรม พอเพียง และทำเพื่อส่วนรวม หลักสูตรดังกล่าวประกอบด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาการทุจริต และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งให้ตระหนักถึงการเป็นข้าราชการที่ดีและมีทัศนคติที่ถูกต้องไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน โดยสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการเป็นโครงการนำร่องร่วมกับศูนย์สาธารณประโยชน์และประชาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำนวน 2 รุ่น ระหว่างวันที่ 2-5 กันยายน 2557 ณ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 400 คน และในปีงบประมาณ 2558 ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครบรรจุใหม่ คาดว่าจะดำเนินการได้ประมาณต้นปี 2558

2. ร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ช. ในลักษณะเครือข่าย เพื่อดำเนินโครงการ/กิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมภายในหน่วยงาน ดังนี้

1) โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) เป็นการประเมินระดับการดำเนินงานตามเงื่อนไขหรือขั้นตอนการให้บริการ ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่แสดงถึงการดำเนินการที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม ได้มาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงาน รวมถึงการตอบสนองและจัดการเกี่ยวกับระบบข้อร้องเรียน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ผู้รับจ้างงานของหน่วยงาน) และจาก



หลักฐานเชิงประจักษ์บนพื้นฐานข้อเท็จจริง รวมทั้งจากเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายตามแบบสอบถามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

2) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาหลักสูตรและแนวทางการอบรมเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต เป็นโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ ระหว่างวันที่ 23-25 เมษายน 2557 ณ โรงแรมภูเขาจามรีรีสอร์ท อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก เพื่อเป็นการพัฒนาหลักสูตรและแนวทางการอบรมเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน กลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 80 คน ซึ่งกรุงเทพมหานคร ได้ส่งผู้แทนที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างทัศนคติค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต เข้าร่วมโครงการ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม และหัวหน้าฝ่ายแผนงาน สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อนำความรู้และข้อมูลที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและแนวทางการอบรมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

3) โครงการพัฒนาความร่วมมือด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภายในหน่วยงานภาครัฐ เป็นโครงการที่ดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ช. เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2557 ณ โรงแรมเอเชีย กลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 80 คน โดยมุ่งเน้นเรื่องการเสริมสร้างทัศนคติ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแก่ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ กิจกรรมตามโครงการประกอบด้วย การบรรยายและการอภิปรายแลกเปลี่ยนความเห็นโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงาน ป.ป.ช. และการแบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

3. การดำเนินการเกี่ยวกับประมวลจริยธรรม

กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการเกี่ยวกับระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552

1. ให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครบรรจุใหม่
2. แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาหลักเกณฑ์การพัฒนาคูณธรรมจริยธรรม เพื่อดำเนินการตามภารกิจดังนี้

2.1 ศึกษาและกำหนดแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดความชัดเจน



2.2 การพัฒนาหลักสูตรการอบรมข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร โดยนอกจากการสอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมแล้ว ยังเน้นเรื่องการปลูกจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในการบริหารราชการกรุงเทพมหานครมากยิ่งขึ้น

2.3 ศึกษาและจัดทำจริยธรรมในวิชาชีพตามสายงานวิชาชีพของกรุงเทพมหานคร ตามค่านิยมหลักข้อ 9 ของมาตรฐานจริยธรรม “ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร” เพื่อให้ข้าราชการแต่ละสายงานได้ใช้เป็นกรอบในการประพฤติปฏิบัติตน

3. ประสานงานกับผู้ตรวจการแผ่นดินเพื่อการดำเนินการตามประมวลจริยธรรม

4. ติดตามสถานการณ์และข้อสั่งการของคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเช่น เรื่องค่านิยมไทย 12 ประการ และการกำหนดมาตรการหรือแนวทางในการป้องกันปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในองค์กร ฯลฯ เพื่อดำเนินการตามที่ได้รับคำสั่งการ

4. ก้าวต่อไปในการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

กรุงเทพมหานครได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยมียุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล เป็นตัวกำหนดทิศทางการดำเนินการ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยกลยุทธ์ 3 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพของกรุงเทพมหานครทุกระดับให้ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม (มี 1 แผนงาน/แผนงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร/ 2 โครงการ) กลยุทธ์ที่ 2 ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีกระบวนการที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม (มี 1 โครงการ/โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม) และกลยุทธ์ที่ 3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับกรุงเทพมหานคร (มี 1 แผนงาน/แผนงานสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของกรุงเทพมหานคร ที่เหมาะสม/3 กิจกรรม) เพื่อการพัฒนาบุคลากรทุกระดับของกรุงเทพมหานครให้ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีกระบวนการที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการกำหนดค่านิยมร่วมที่เหมาะสมกับกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถสรุปแนวทางการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ได้โดยสังเขป ดังนี้

1. บริหารทิศทางให้บรรลุผล โดยการสร้างเครื่องมือการกำหนดกรอบและทิศทางในการส่งเสริมและพัฒนาระบบคุณธรรม จริยธรรมด้วยการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี
2. พัฒนาระบบธรรมาภิบาล โดยการพัฒนาระบบการตรวจสอบ เช่น การควบคุมภายใน พัฒนาระบบบริหารความเสี่ยง และบริหารจัดการอย่างโปร่งใส



3. สร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยการสร้างวัฒนธรรมการบริหารจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการ ด้วยหัวใจและรอยยิ้ม และสร้างจริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน
4. พัฒนาบุคลากร (มุ่งไปที่ตัวบุคคล) โดยการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และกฎหมาย การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทักษะตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เป็นต้น
5. ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้โปร่งใสเป็นธรรม การจัดอัตรากำลังและโครงสร้างของหน่วยงานให้เหมาะสมกับภารกิจงาน พัฒนาระบบสวัสดิการ และกำหนดเส้นทางการเข้าสู่ตำแหน่ง (กำหนด Career Path) ของบุคลากรที่ชัดเจน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยทิศทางในอนาคตจะเน้นเรื่อง กระบวนการมีส่วนร่วมในลักษณะของการสร้างเครือข่ายทั้งภายใน และภายนอกองค์การ โดยจะมีการ จัดโครงการ / กิจกรรมร่วมกับเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง และมีการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ควบคู่กันไป เพื่อสร้างกระแสความตื่นตัวให้เกิดขึ้นในสังคมไทย



วินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร

การดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 มีจำนวนรวม 120 ราย แยกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งดังนี้

1. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 47 ราย
2. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน จำนวน 41 ราย
3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 14 ราย
4. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน 14 ราย
5. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 4 ราย

สำหรับกรณีกระทำผิดวินัย ได้รับโทษไล่ออกจะเป็นกรณีละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกัน เป็นเวลาเกิน 15 วัน มีจำนวนมากที่สุด 13 ราย ส่วนมากเป็นข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 9 ราย และระดับชำนาญงาน 2 ราย) และอีก 2 ราย เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ รองลงมาเป็นการกระทำผิดวินัยเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินของราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว จำนวน 2 ราย (เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน 1 ราย ระดับชำนาญงาน 1 ราย) และการกระทำผิดกรณีเรียกรับหรือยอมรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบเพื่อกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง จำนวน 2 ราย (เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ)



การดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญจำแนกตามตำแหน่ง ลักษณะความผิด
และระดับโทษ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน

ตำแหน่ง	กรณีกระทำผิดวินัย	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ
1. เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในวันที่ 12 14 16 และ 18 กรกฎาคม 2552 โดยมีได้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	1	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน
2. พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- ขาดราชการเกิน 15 วัน และในระหว่างขาดราชการถูกเจ้าพนักงานสอบสวนจับกุม ข้อหาลักทรัพย์ในเวลากลางคืนและฉ้อโกงและถูกจำคุก 1 ปี 6 เดือน	1	ไล่ออก
	- ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกัน เป็นเวลาเกิน 15 วัน	1	ไล่ออก
	- ดำเนินการขอซื้อน้ำมันไม่เป็นไปตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการกำหนดจำนวนและวิธีการเบิกจ่ายเชื้อเพลิงและน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2530 ข้อ 14	1	ว่ากล่าวตักเตือน
	- มีหน้าที่อยู่เวรรักษาความปลอดภัย แต่ไม่มาปฏิบัติหน้าที่	1	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน
3. นายช่างโยธา	- ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐได้กระทำตัวเป็นผู้ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการแก้ไขอาคาร ซึ่งถูกดำเนินคดีฐานปลูกสร้างผิดจากแบบที่ได้รับอนุญาต และได้จัดทำวิศวกรเขียนแบบที่ต้องดำเนินการแก้ไข แต่ไม่ได้ดำเนินการหรือติดตามเรื่องและแจ้งให้ทราบว่าดำเนินการได้หรือไม่อย่างไร จนเป็นเหตุให้มีการร้องเรียน	1	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน
	- ลงลายมือชื่อในสมุดลงเวลาปฏิบัติงานแทนผู้อื่น	1	ว่ากล่าวตักเตือน
	- ไม่รายงานผลการดำเนินคดีต่อสำนักเทศกิจตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ	1	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 2 เดือน



ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน (ต่อ)

ตำแหน่ง	กรณีกระทำผิดวินัย	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ
4. ช่างโยธา	- ไม่ตรวจสอบอาคารที่ก่อสร้างผิดจากแบบแปลนที่ได้รับอนุญาต จำนวน 3 หลัง	1	ภาคทัณฑ์
5. นายช่างสำรวจ	- ให้บุคคลภายนอกยืมใช้เครื่องสูบน้ำแบบหอยโข่ง แล้วเกิดการสูญหายไปจากการติดตั้งโดยไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนด เรื่อง พัสตุ	1	ว่ากล่าวตักเตือน
	- นำประกาศไปปิดแจ้งคำสั่งรื้อถอนให้บุคคลที่เกี่ยวข้องทราบช้ากว่าวันที่ผู้บังคับบัญชาลงนามในคำสั่งเป็นเวลา 3 เดือน เป็นเหตุให้การดำเนินการตามกฎหมายแก่ผู้บุกรุกที่สาธารณะล่าช้ากว่าปกติ	1	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน
	- ไม่มาอยู่เวรด้วยตนเองโดยมอบหมายด้วยวาจาให้ผู้อื่นมาอยู่เวรแทน	1	ว่ากล่าวตักเตือน
	- เป็นเหตุให้ชาวบ้านได้รับความเดือดร้อน	1	ภาคทัณฑ์
	- ละเลยไม่ติดตามเร่งรัดการดำเนินการตามข้อร้องเรียน จนเป็นเหตุให้มีการร้องเรียนซ้ำ	1	ว่ากล่าวตักเตือน
6. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	- ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวัน	1	ไล่ออก
	- ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวันซึ่งเป็นกรณีที่ไม่มีผู้ดูแลบุตร แม้ทางผู้บังคับบัญชาจะอนุญาตให้นำมาเลี้ยงที่ทำงานได้ชั่วคราวระหว่างหาคนเลี้ยงเด็ก แต่ก็ยังคงไม่ได้มาปฏิบัติหน้าที่ราชการแต่อย่างใด	1	ปลดออก
	- ไม่ได้บันทึกข้อมูลใบเสร็จลงระบบชำระเงิน	1	ทัณฑ์บน
	- การนำส่งเงินล่าช้า และบางรายการไม่ได้นำส่ง	1	ภาคทัณฑ์
	- มีหน้าที่ในการเบิกจ่ายเงินทุกประเภทให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างภายในสำนักงาน แล้วไม่ได้นำเงินส่งให้แก่ผู้มีสิทธิ แต่นำไปใช้สอยเพื่อประโยชน์สำหรับตนเอง	1	ไล่ออก



ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน (ต่อ)

ตำแหน่ง	กรณีกระทำผิดวินัย	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ
7. เจ้าพนักงานธุรการ	- มีหน้าที่รับผิดชอบรับของเสนอราคา กำหนดรับของสอบราคาในวันที่ 8-18 ม.ค. 53 แต่ไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ในวันสุดท้าย โดยไปร่วมโครงการอบรมสัมมนา ทำให้ผู้ที่มีส่งของไม่สามารถส่งของสอบราคาได้	1	ว่ากล่าวตักเตือน
	- ไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ทราบสาเหตุ และมีได้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	1	ภาคทัณฑ์
	- ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวัน	1	ไล่ออก
	- ออกนอกสถานที่ราชการโดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา	1	ว่ากล่าวตักเตือน
	- มีพฤติกรรมลาบ่อยครั้ง เคยถูกว่ากล่าวตักเตือนแล้ว	1	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน
	- ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวันและกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ	1	ปลดออก
	- ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการ รวมเป็นเวลา 30 วัน 7 ครั้ง ไม่ต่อเนื่องกัน และไม่ยื่นใบลาป่วยให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ	1	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน
	- ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวัน	1	ไล่ออก
	- ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวัน	1	ไล่ออก
	- ขาดการควบคุมดูแลและตรวจสอบควบคุมการรับ-จ่ายใบเสร็จรับเงิน ขาดการตรวจสอบยืนยัน การจัดทำรายงานการจัดเก็บเงินไม่เป็นปัจจุบัน เก็บรักษาใบเสร็จรับเงินไม่ปลอดภัย รวมทั้งมิได้ควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	ภาคทัณฑ์



ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน (ต่อ)

ตำแหน่ง	กรณีกระทำผิดวินัย	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ
8. เจ้าหน้าที่ธุรการ	- การลาป่วยบ่อยครั้ง โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และผู้บังคับบัญชาไม่อนุญาตการลา	1	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน
	- มีหน้าที่ในการเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ แต่เมื่อตรวจสอบพบว่ามีเครื่องเสียง เอ็น อี พี หายไปจำนวน 5 เครื่อง และเครื่องเสียง เอ็นจีเนียร์จำนวน 5 เครื่อง	1	ว่ากล่าวตักเตือน
	- เจ้าหน้าที่อย่างใกล้ชิดและจริงจัง เป็นเหตุเจ้าหน้าที่ไม่นำเงินที่จัดเก็บได้ส่งฝ่ายการคลังแต่นำไปใช้จ่ายส่วนตัว	1	ภาคทัณฑ์
9. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	- เป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง กรณียกยอกเงินไม่นำส่งค่างวดให้กับธนาคารออมสิน โดยนำไปใช้จ่ายส่วนตัว	1	ไล่ออก
	- การจัดซื้อไม่ได้ดำเนินการตามเงื่อนไขของสัญญาซื้อ	1	ว่ากล่าวตักเตือน
	- ไม่มาปฏิบัติราชการ	1	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน
	- ลงชื่อปฏิบัติราชการ แต่ไม่ได้อยู่ปฏิบัติราชการ โดยออกไปนอกสถานที่ทำงาน และไม่ได้ขออนุญาตผู้บังคับบัญชา	1	ว่ากล่าวตักเตือน
10. เจ้าหน้าที่พัสดุ	- ลืมส่งมอบแบบพิมพ์ ทร.14/1 จำนวน 23,000 บาท	1	ว่ากล่าวตักเตือน
11. เจ้าหน้าที่อนามัย	- มาลงชื่อปฏิบัติหน้าที่ แต่ไม่อยู่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเป็นระยะเวลานาน ก่อให้เกิดความเสียหายต่อทางราชการ	1	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน
	- เมาสุรา แสดงกิริยาไม่สุภาพต่อหน้าแพทย์และผู้ป่วย	1	ภาคทัณฑ์



ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน (ต่อ)

ตำแหน่ง	กรณีกระทำผิดวินัย	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ
12. เจ้าหน้าที่ วิทยาศาสตร์	- มาปฏิบัติงานสายเป็นประจำ เป็นเหตุให้ผู้อื่นต้องรอหรือปฏิบัติหน้าที่แทน ทำให้มี ปัญหาในการเก็บตัวอย่างน้ำคลอง และ วิเคราะห์ตัวอย่างน้ำไม่ทัน	1	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน
13. เจ้าพนักงานสถิติ	- ไม่ได้นั่งอยู่ในห้องเวรขณะที่มีผู้มาตรวจเวร และกลับบ้านโดยไม่แจ้งให้หน้าหรือผู้ตรวจเวร ทราบ	1	ภาคทัณฑ์
14. เจ้าหน้าที่ การเกษตร	- ไม่เข้าร่วมประชุม และไม่ชี้แจงเหตุผล ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	1	ภาคทัณฑ์
15. เจ้าหน้าที่งานรักษา ความสะอาด 5	- นำบุคคลภายนอกมานอนในห้องเวรรักษา ความปลอดภัย	1	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน
16. พนักงานปกครอง	- หยุดงานติดต่อกันหลายวัน และ หยุดงานบ่อย	1	ตัดเงินเดือน 5%
	- ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกัน เป็นเวลาเกินสิบห้าวัน	1	ไล่ออก
17. เจ้าหน้าที่ปกครอง	- เป็นเหตุให้ชาวบ้านได้รับความเดือดร้อน	1	ภาคทัณฑ์
	- ให้ผู้อื่นลงชื่อมาปฏิบัติงานแทน	1	ภาคทัณฑ์
	รวม	47	



การดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญจำแนกตามตำแหน่ง ลักษณะความผิด
และระดับโทษ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

ตำแหน่ง	กรณีกระทำผิดวินัย	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ
1. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	- ไม่มาปฏิบัติงานเป็นเวลาครั้งละหลายวันและบ่อยครั้ง รวมทั้งไม่ส่งใบลา ผู้บังคับบัญชาได้ว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษรแล้ว ก็ยังคงปฏิบัติเช่นเดิม	1	ภาคทัณฑ์
	- ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ติดต่อกันหลายวัน และไม่ส่งใบลาในวันแรกที่มาปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมาปฏิบัติงานสายเป็นเวลาหลายวัน	1	ภาคทัณฑ์
	- ขาดราชการเป็นเวลา 14 วัน เนื่องจากมีอาการหอบหืดกำเริบและปวดท้องประจำเดือนมาไม่ปกติ และมีใบรับรองแพทย์ แต่เมื่อกลับมาก็ไม่ได้เสนอหรือส่งใบลาป่วยต่อผู้บังคับบัญชา	1	ภาคทัณฑ์
	- ไม่มาปฏิบัติงานจำนวน 2 ครั้ง คือ เป็นเวลา 14 วัน และ 15 วัน โดยส่งใบลาป่วย 2 ฉบับ พร้อมใบรับรองแพทย์ที่ระบุให้พักผ่อนรวมทั้งหมด 6 วัน และเคยถูกลงโทษในกรณีเดียวกันมาแล้ว 2 ครั้ง ปัจจุบันได้ลาออกจากราชการไปแล้ว	1	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 3 เดือน
	- ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวัน	1	ไล่ออก
	- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความประมาท ปล่อยปละละเลยไม่ได้ตรวจสอบและดำเนินการให้ถูกต้อง	1	ไล่ออก
	- เบิกจ่ายเงินบำรุงศูนย์บริการสาธารณสุขโดยไม่มีหลักฐานการจ่ายเงิน		
	- นำเงินส่งคืนล่าช้าโดยไปใช้ส่วนตัว	1	ทัณฑ์บน
	- ไม่ได้มาลงชื่ออยู่เวรรักษาความปลอดภัยประจำอาคาร 1 ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร		



ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน (ต่อ)

ตำแหน่ง	กรณีกระทำผิดวินัย	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ
2. เจ้าพนักงานธุรการ	- ให้ผู้อื่นลงลายมือชื่อในสมุดลงเวลาปฏิบัติงาน	1	ว่ากล่าวตักเตือน
	- ไม่ได้อยู่เวรรักษาความปลอดภัยและไม่ได้ยื่นใบลาให้ถูกต้องตามระเบียบ	1	ว่ากล่าวตักเตือน
	- ไม่มาปฏิบัติราชการรวม 22 วัน จำนวน 3 ครั้ง ไม่ต่อเนื่อง โดยมีได้ยื่นใบลาป่วยให้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	1	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน
	- ไม่ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ แบบแผนของทางราชการว่าด้วยเรื่องการลา	1	ภาคทัณฑ์
3. พนักงานปกครอง	- มีพฤติกรรมที่ไม่สุภาพต่อเพื่อนร่วมงาน และกระทำการดั่งกล่าวต่อหน้าประชาชนผู้มาติดต่อราชการ	1	ว่ากล่าวตักเตือน
	- กระทำการโดยไม่ใช้ความละเอียดรอบคอบ ในการตรวจสอบเอกสารหลักฐานและพิจารณาภาพใบหน้าจากฐานข้อมูลกับใบหน้าผู้มีบัตร เป็นเหตุให้บุคคลอื่นแอบอ้างสวมตัวทำบัตรได้	1	ว่ากล่าวตักเตือน
	- มีพฤติกรรมส่งใบลาป่วยน้อยกว่าวันป่วยจริง และได้มีการว่ากล่าวตักเตือนแล้ว ยังคงปฏิบัติเช่นเดิมอีก	1	ทัณฑ์บน
4. พนักงานเทศกิจ	- ไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ในท้องเวร เป็นเหตุให้ผู้อื่นเข้าไปรับ-ส่งวิทยุสื่อสารโดยไม่ได้รับมอบหมาย และใช้วาจาไม่สุภาพ	1	ว่ากล่าวตักเตือน
5. พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- มีหน้าที่อยู่เวรรักษาความปลอดภัย แต่ไม่มาปฏิบัติหน้าที่	1	ว่ากล่าวตักเตือน
	- ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกัน เป็นเวลาเกิน 15 วัน	1	ไล่ออก
6. นายช่างโยธา	- ไม่ใช้ความรู้ความสามารถในการควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนด เรื่อง การพัสดุ	1	ว่ากล่าวตักเตือน



ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน (ต่อ)

ตำแหน่ง	กรณีกระทำผิดวินัย	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ
6. นายช่างโยธา (ต่อ)	- ไม่รายงานผลการตรวจสอบสถานที่ขออนุญาตก่อสร้างอาคาร	1	ทัณฑ์บน
	- ได้รับแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมงานจ้างเหมาปรับปรุงภูมิทัศน์	1	ว่ากล่าวตักเตือน
	- ตีมีสุราในห้องทำงาน ซึ่งเป็นสถานที่ราชการ ต่อหน้าข้าราชการและประชาชนที่มาติดต่อราชการ	1	ว่ากล่าวตักเตือน
	- ไม่ดำเนินการสรุปผลการปฏิบัติงานของผู้รับจ้างเพื่อรายงานให้คณะกรรมการตรวจการจ้างทราบทุกรายสัปดาห์ โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น	1	ภาคทัณฑ์
	- คำนวณระยะเวลาการทำให้ถนนคลาดเคลื่อนจนเป็นเหตุให้ผู้รับจ้างเรียกค่าชดเชยค่าโอเวอร์เฮดและโมบิลลิเซชัน	1	ภาคทัณฑ์
	- ปฏิบัติหน้าที่ล่าช้า ไม่ตรวจพิจารณาและส่งเรื่องให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบออกใบอนุญาตก่อสร้างอาคารภายในกำหนดเวลา	1	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 2 เดือน
	- ไม่มาให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบเรื่องการดำเนินคดีของอาคารแต่รายงานผลการดำเนินคดีให้ผู้บังคับบัญชาทราบล่าช้า	1	ว่ากล่าวตักเตือน
	- ลูกเรือเรียนในกรณีได้รับมอบหมายให้ทำการตรวจสอบอาคาร โดยรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาและดำเนินการโดยมิชอบ	1	งดโทษเนื่องจาก เกษียณอายุราชการ
	- เป็นผู้มีหน้าที่ในการตรวจสอบรายละเอียดการยื่นขอใบอนุญาตก่อสร้างอาคาร แต่มิได้ใช้ความระมัดระวังในการตรวจสอบ เป็นเหตุให้กรุงเทพมหานครได้รับความเสียหายต้องจ่ายเงินชดเชยค่าสินไหมทดแทนเป็นจำนวนเงิน 482,692 บาท	1	งดโทษเนื่องจาก เกษียณอายุราชการ



ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน (ต่อ)

ตำแหน่ง	กรณีกระทำผิดวินัย	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ
7. นายช่างสำรวจ	- เป็นเหตุให้ชาวบ้านได้รับความเดือดร้อน - บกพร่องในหน้าที่ราชการ ปฏิบัติงานไม่รอบคอบ	1 1	ภาคทัณฑ์ ว่ากล่าวตักเตือน
8. ช่างภาพ	- เป็นเจ้าหน้าที่รับคำขอและตรวจสอบหลักฐานเบื้องต้น เป็นผู้ถ่ายรูปและพิมพ์ลายนิ้วมือให้กับผู้แอบอ้างโดยมิใช้ความละเอียดรอบคอบในการตรวจสอบเอกสารหลักฐานและพิจารณาภาพใบหน้าจากฐานข้อมูลกับใบหน้าผู้มีบัตร เป็นเหตุให้บุคคลอื่นแอบอ้างสวมตัวทำบัตรได้	1	ว่ากล่าวตักเตือน
9. นายช่างศิลป์	- เป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการออกแบบ ผลิต เปลี่ยนแปลง และบำรุงรักษาป้าย เครื่องและอุปกรณ์การจราจร กลับไปขอรับจ้างและเข้าดำเนินการติดตั้งป้ายโฆษณาในที่สาธารณะ โดยฝ่าฝืนระเบียบของทางราชการเป็นเหตุให้กรุงเทพมหานครเสียหาย	1	ภาคทัณฑ์
10. เจ้าหน้าที่งานประชาสัมพันธ์	- ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวัน	1	ไล่ออก
11. เจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด	- ได้นำไม้ที่ได้จากการรื้อถอนโรงเรือนไปเก็บรักษาไว้ที่บ้านญาติในต่างจังหวัด โดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา - ขาดการควบคุมดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งมิได้ควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	1 1	ภาคทัณฑ์ ภาคทัณฑ์



ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน (ต่อ)

ตำแหน่ง	กรณีกระทำผิดวินัย	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ
11. เจ้าหน้าที่งานรักษา ความสะอาด (ต่อ)	- ขาดการควบคุมดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งมิได้ควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	1	ภาคทัณฑ์
	- กระทำการโดยไม่มีหน้าที่ในการจ่ายเงิน และไม่มีอำนาจในการหักเงินค่าตอบแทนพิเศษ	2	ว่ากล่าวตักเตือน
12. เจ้าพนักงาน วิทยาศาสตร์	- ไม่มาปฏิบัติราชการ โดยไม่ชี้แจงสาเหตุการไม่มาปฏิบัติราชการและไม่ส่งใบลาให้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	1	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน
13. เจ้าหน้าที่อนามัย	- ไม่มาปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าเวรรักษาความปลอดภัย โดยมีได้ขออนุมัติเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่ หรือแจ้งผู้ร่วมเวรหรือผู้บังคับบัญชาทราบ	1	ว่ากล่าวตักเตือน
	รวม	41	



การดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญจำแนกตามตำแหน่ง ลักษณะความผิด
และระดับโทษ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ตำแหน่ง	กรณีกระทำผิดวินัย	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ
1. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- นำรถยนต์ของทางราชการไปใช้ โดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา และเกิดอุบัติเหตุเฉี่ยวชน	1	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน
2. พยาบาลวิชาชีพ	- ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกัน เป็นเวลาเกินสิบห้าวัน	1	ไล่ออก
3. วิศวกรเครื่องกล	- เป็นผู้บังคับบัญชา ซึ่งทราบถึงการมาสายและกลับก่อนของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่มิได้แนะนำหรือตักเตือนให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบ - เป็นผู้รับผิดชอบควบคุมดูแลทรัพย์สินและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน แต่ปล่อยปละละเลยให้มีการเข้าไปโจรกรรมชิ้นส่วนอุปกรณ์ของรถบล็อย่าง	1 1	ภาคทัณฑ์ ภาคทัณฑ์
4. วิศวกรโยธา	- ไม่ใช้ความระมัดระวังรอบคอบ จนเป็นเหตุให้ผู้รับจ้างดำเนินรายการบางรายการ ไม่เป็นไปตามรูปแบบที่กำหนดในสัญญา - ให้ผู้อื่นมาอยู่เวรแทน - เกิดเหตุโจรกรรมทรัพย์สิน ขณะไม่อยู่ในห้องอยู่เวรรักษาความปลอดภัยประจำอาคาร และอนุญาตให้ผู้อื่นอยู่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ โดยมีได้มีหนังสืออนุญาตของผู้บังคับบัญชา - เป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพิจารณาการต่ออายุใบรับหนังสือ แต่ปล่อยปละละเลยมิได้ติดตามทวงถาม หรือเร่งรัดบันทึกการขอต่ออายุใบรับหนังสือจนเป็นเหตุให้ล่าช้าเกินควร	1 1 1 1	ว่ากล่าวตักเตือน ว่ากล่าวตักเตือน ว่ากล่าวตักเตือน ภาคทัณฑ์



ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ (ต่อ)

ตำแหน่ง	กรณีกระทำผิดวินัย	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ
5. สถาปนิก	- ไม่ใช่ความระมัดระวัง รอบคอบจนเป็นเหตุให้ผู้รับจ้างดำเนินรายการบางรายการ ไม่เป็นไปตามรูปแบบที่กำหนดในสัญญา	1	ว่ากล่าวตักเตือน
	- ไม่ปฏิบัติตามข้อบัญญัติของกรุงเทพมหานคร เรื่อง การพัสดุ พ.ศ. 2538 รายงานเท็จ ต่อผู้บังคับบัญชา	1	ว่ากล่าวตักเตือน
6. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	- ไม่มาปฏิบัติราชการเป็นเวลาหลายวัน โดยยื่นใบลาป่วยแต่ผู้บังคับบัญชาไม่อนุญาต เนื่องจากไม่มีใบรับรองแพทย์	1	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน
7. นักวิชาการพัสดุ	- มีหน้าที่รับผิดชอบสอบราคาสองวัน แต่ไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ในวันสุดท้าย โดยไม่ร่วมโครงการอบรมสัมมนา	1	ว่ากล่าวตักเตือน
8. นักวิชาการสุขาภิบาล	- ไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติราชการ เป็นผลให้การปฏิบัติราชการ เป็นไปด้วยความล่าช้า เคยถูกผู้บังคับบัญชาว่ากล่าวตักเตือนแล้ว แต่ยังคงมีพฤติกรรมเช่นนั้นอีก	1	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 3 เดือน
9. นักพัฒนาการกีฬา	มิได้มอบหมายภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบให้ อย่างชัดเจน	1	ว่ากล่าวตักเตือน
	รวม	14	



การดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญจำแนกตามตำแหน่ง ลักษณะความผิด
และระดับโทษ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

ตำแหน่ง	กรณีกระทำผิดวินัย	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ
1. นิติกร	- มีหน้าที่บันทึกคำให้การผู้กระทำผิด และ บันทึกแบบเปรียบเทียบคดีกำหนดค่าปรับ แต่ไม่ตรวจสอบให้ถูกต้องชัดเจน เป็นผลให้มีการลงลายมือชื่อเปรียบเทียบปรับผิดคน	1	ว่ากล่าวตักเตือน
	- เป็นเหตุให้ชาวบ้านได้รับความเดือดร้อน	1	ภาคทัณฑ์
2. เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย	- นำรถยนต์ของทางราชการไปใช้ โดยไม่ได้รับ อนุญาตจากผู้บังคับบัญชา และเกิดอุบัติเหตุ เฉี่ยวชน	1	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน
3. เจ้าพนักงานปกครอง	- เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนและอนุมัติการทำ บัตรประจำตัวประชาชน ให้บุคคลอื่น โดยมีได้ เรียกหลักฐานใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว ของบิดามารดา ไม่ได้สอบสวนเจ้าบ้าน แต่สอบสวนบุคคลที่น่าเชื่อถือแทน เป็นเหตุ ให้ผู้ขอมีบัตรนำไปสูต่บัตรปลอม	1	ไล่ออก
	- เป็นเหตุให้ชาวบ้านได้รับความเดือดร้อน	1	ภาคทัณฑ์
4. เจ้าพนักงานเทศกิจ	- ถูกเรียกร้องเกี่ยวกับการขายซื้อบัตร ทอลค์โซว์กฎหมายการกุศล	1	ตัดเงินเดือน 4% เป็นเวลา 1 เดือน
	- เรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สิน หรือ ประโยชน์อื่นใด สำหรับตนเองหรือผู้อื่น โดยมีชอบ เพื่อกระทำการหรือไม่กระทำการ ใดๆในตำแหน่ง	1	



ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (ต่อ)

ตำแหน่ง	กรณีกระทำผิดวินัย	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ
5. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	- เป็นผู้มีหน้าที่ส่งแบบประเมินบุคคล เพื่อดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แต่ดำเนินการล่าช้า ทำให้การเลื่อนระดับช้ากว่าที่ควรเป็นเวลา 90 วัน	1	ว่ากล่าวตักเตือน
6. นักวิชาการการเงินและบัญชี	- ไม่จัดส่งฎีกาให้เจ้าหน้าที่ และเอกสารประกอบฎีกาใบทะเบียนพาณิชย์ไม่ตรงกับต้นขั้วที่ออกให้	1	ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน
7. นักวิชาการจัดเก็บรายได้	- เป็นกรรมการเลือกตั้งมาปฏิบัติหน้าที่สายไม่ค่อยอยู่ประจำที่หน่วยเลือกตั้ง และมีสีหน้าบึ้งตึงไม่รับแขก	1	ภาคทัณฑ์
8. บุคลากร	- ไม่ดำเนินการในฐานะเป็นผู้มีหน้าที่ตรวจสอบเอกสารและคุณสมบัติของข้าราชการก่อนเสนอคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือน	1	ว่ากล่าวตักเตือน
9. นักสังคมสงเคราะห์	- เก็บเงินคนไข้ไว้แล้ว แต่ไม่ได้้นำส่งเพื่อออกไปเสร็จให้ถูกต้อง และเอกสารหลักฐานทางราชการที่ให้การสงเคราะห์ซึ่งเก็บรักษาไว้สูญหาย ไม่สามารถตรวจสอบข้อมูลได้	1	ลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น
10. พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	- ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวัน	1	ไล่ออก
11. วิศวกรโยธา	- กระทำผิดเกี่ยวกับการถมดิน โดยปล่อยให้มีการนำขยะมาถมดิน	1	ภาคทัณฑ์
	รวม	14	



การดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญจำแนกตามตำแหน่ง ลักษณะความผิด
และระดับโทษ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ตำแหน่ง	กรณีกระทำผิดวินัย	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ
1. เจ้าพนักงานเทคนิค	- ทำวิทยุสื่อสารของทางราชการหล่นหาย	1	ว่ากล่าวตักเตือน
2. เจ้าหน้าที่บริหารงาน สาธารณสุข	- ในฐานะหัวหน้าฝ่ายมิได้มีการมอบหมายงาน ให้ชัดเจน ไม่มีการควบคุม กำกับดูแล และ ติดตามผลการปฏิบัติงานของ	1	ภาคทัณฑ์
3. นักพัฒนาสังคม	1. แอบอ้างชื่อของผู้ร้องเรียนไปเป็นวิทยากร ฝึกสอนเยาวชนเพื่อเสนอขอปรับเป็น 8ว 2. นำรถยนต์ของทางราชการไปใช้ส่วนตัว เป็นประจำ	1	ยุติการดำเนินการ ทางวินัย เนื่องจาก เกษียณอายุราชการ ก่อนวันที่ปลด กทม. พิจารณาสั่งการ
4. เจ้าหน้าที่บริหาร งานปกครอง	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ที่ขาดคุณสมบัติ	1	ว่ากล่าวตักเตือน
	รวม	4	

การพิทักษ์ระบบคุณธรรม

1. การดำเนินโครงการการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการอุทธรณ์ การร้องทุกข์และการคุ้มครองระบบคุณธรรมตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับหลักการ กฎเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ในการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ในการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรมเป็นไปอย่างเหมาะสม ยุติธรรม รวดเร็ว ถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน และเพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ถูกต้อง ในการปฏิบัติงานด้านการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรมให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร



วิทยากร

บรรยากาศในการอบรม



2. ผลการดำเนินงานด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

2.1 เรื่องอุทธรณ์ และร้องทุกข์ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2557 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2557 จำนวน 29 เรื่อง ดังนี้

เรื่องอุทธรณ์ และเรื่องร้องทุกข์	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
1. ข้าราชการกรุงเทพมหานครนครสามัญ ร้องทุกข์กรณีการประเมินผลเพื่อให้ได้รับเงินรางวัลประจำปี		ยกคำร้องทุกข์
2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ร้องทุกข์กรณีการโอนย้ายไม่เป็นไปตามกฎหมาย		คำร้องทุกข์ฟังขึ้น
3. ข้าราชการกรุงเทพมหานครนครสามัญ จำนวน 6 ราย ร้องทุกข์คำสั่งที่มีการยกเลิกตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ		ไม่รับคำร้องทุกข์
4. ข้าราชการกรุงเทพมหานครนครสามัญ ร้องทุกข์คำสั่งที่มีการยกเลิกตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษ		ไม่รับคำร้องทุกข์
5. ข้าราชการกรุงเทพมหานครนครสามัญ จำนวน 5 ราย ร้องทุกข์กรณีการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทคนิคชำนาญงาน		ยกคำร้องทุกข์
6. ข้าราชการกรุงเทพมหานครนครสามัญอุทธรณ์คำสั่งที่มีการยกเลิกตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษ		ไม่รับคำร้องทุกข์
7. ข้าราชการกรุงเทพมหานครนครสามัญ ร้องทุกข์คำสั่งที่มีการยกเลิกตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษ		ไม่รับคำร้องทุกข์
8. ข้าราชการกรุงเทพมหานครนครสามัญ ร้องทุกข์การย้ายไม่เป็นธรรม		คำร้องทุกข์ฟังขึ้น
9. ข้าราชการกรุงเทพมหานครนครสามัญ ร้องทุกข์กรณีผู้อำนวยการเขตมีคำสั่งให้ปฏิบัติงานไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		ถอนคำร้องทุกข์
10. ข้าราชการกรุงเทพมหานครนครสามัญ ร้องทุกข์การแต่งตั้งหัวหน้าศูนย์เครื่องมือกล		ยกคำร้องทุกข์
11. ข้าราชการกรุงเทพมหานครนครสามัญ ร้องทุกข์การแต่งตั้งตำแหน่งวิศวกรเครื่องกลชำนาญการพิเศษ		ยกคำร้องทุกข์



เรื่องอุทธรณ์ และเรื่องร้องทุกข์	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
12. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ร้องทุกข์กรณีถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง		ยกคำร้องทุกข์
13. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ร้องทุกข์ กรณีการเลื่อนเงินเดือนไม่เป็นธรรม		ยกคำร้องทุกข์
14. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ร้องทุกข์ กรณีถูกสั่งให้ช่วยราชการโดยเห็นว่าเป็นการใช้ดุลยพินิจมิชอบ		ยกคำร้องทุกข์
15. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ อุทธรณ์คำสั่ง ลงโทษปลดออกจากราชการ		ยกอุทธรณ์
16. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ อุทธรณ์คำสั่ง ลงโทษไล่ออกจากราชการ		ยกอุทธรณ์
17. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 2 ราย ร้องทุกข์ขอความเป็นธรรมในการประเมินผลงาน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 7ว		คำร้องทุกข์ฟังขึ้น
18. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ อุทธรณ์คำสั่ง ให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป		ยกอุทธรณ์
19. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ร้องทุกข์ผู้อำนวยการ สถานศึกษากรณีประเมินแบบ กศ.2 และ แบบ กศ.3 มิชอบ		ยกคำร้องทุกข์
20. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ร้องทุกข์ กรณีไม่แจ้งคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการประเภทบริหารระดับสูง		ยกคำร้องทุกข์
21. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ร้องทุกข์ กรณีดำเนินการสอบคัดเลือกตำแหน่งนิติกร 6 ลำช้า		ยกคำร้องทุกข์
22. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร อุทธรณ์คำสั่งให้ออกจากราชการ เพราะไม่ผ่านการประเมิน		ยกอุทธรณ์
23. ข้าราชการบ้านาญ ร้องทุกข์ก่อนเกษียณราชการ ได้ทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ แต่ไม่ผ่าน		ยกคำร้องทุกข์



เรื่องอุทธรณ์ และเรื่องร้องทุกข์	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
24. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ร้องทุกข์ กรณีการแต่งตั้งหัวหน้าฝ่ายโยธา โดยเห็นว่า ไม่ได้รับความเป็นธรรม	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
25. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ร้องทุกข์ กรณีการแต่งตั้งหัวหน้าฝ่ายโยธา มิชอบด้วยกฎหมาย	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
26. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร อุทธรณ์คำสั่งให้ออกจากราชการ เพราะไม่ผ่านการประเมิน	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
27. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ร้องทุกข์ การแต่งตั้งและเลื่อนข้าราชการประเภทบริหารระดับสูง	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
28. ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ร้องทุกข์ กรณีไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ชั้น	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
29. ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ร้องทุกข์ กรณีไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ชั้น	อยู่ระหว่างดำเนินการ	

2.2 เรื่องแก้ฟ้องคดีต่อศาลปกครอง กรณีที่ ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร ถูกฟ้องคดี จำนวน 37 เรื่อง ปัจจุบันอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลปกครองทั้งหมด

3. การพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข หรือยกร่างกฎหมาย ข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ ประกาศ และหลักเกณฑ์ต่างๆ

3.1 ยกร่างระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยการให้เงินค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ..... ปัจจุบันอยู่ในระหว่างการพิจารณาของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ให้ความเห็นชอบ เพื่อให้ ก.ก. พิจารณาต่อไป

3.2 ยกร่างข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง การให้ค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ..... ปัจจุบันอยู่ในระหว่างเสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ลงนามถึงประธานสภากรุงเทพมหานคร เพื่อให้สภากรุงเทพมหานครพิจารณา

3.3 ยกร่างข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ค่าตอบแทนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเบี้ยประชุมกรรมการ อนุกรรมการ เลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการ พ.ศ..... ปัจจุบันอยู่ในระหว่างการเสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครลงนาม และนำลงประกาศราชกิจจานุเบกษาเพื่อบังคับใช้ต่อไป



สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการและบุคลากรของกรุงเทพมหานคร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภูมิใจผู้มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานกับกรุงเทพมหานคร ตลอดจนรักษาบุคคลให้อยู่ในระบบราชการกรุงเทพมหานคร

ค่าตอบแทนที่ข้าราชการและบุคลากรของกรุงเทพมหานครได้รับจากทางราชการนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้าง ซึ่งเป็นการตอบแทนให้ตามค่าของงานในแต่ละตำแหน่งแล้ว ยังมีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ อีกด้วย โดยสวัสดิการเป็นการให้ค่าตอบแทนเพื่อช่วยให้ข้าราชการและบุคลากรมีความรู้ สดวกสบายและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการการศึกษาของบุตร โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ เป็นต้น ส่วนประโยชน์เกื้อกูลเป็นการให้ค่าตอบแทนเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าเช่าบ้าน รถประจำตำแหน่ง ค่าโทรศัพท์ที่ทางราชการอนุมัติให้ใช้เป็นรายบุคคล เป็นต้น

สำหรับผลการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลประเภทต่างๆ ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2556 – 30 กันยายน 2557 มีดังนี้



ประเภทสวัสดิการ	การดำเนินการ
<p>1. การฌาปนกิจ สงเคราะห์ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ กรุงเทพมหานคร</p>	<p>1.1 จำนวนสมาชิกการฌาปนกิจสงเคราะห์ กรุงเทพมหานคร ณ วันที่ 30 กันยายน 2557 จำนวน 61,293 ราย</p> <p>1.2 การฌาปนกิจสงเคราะห์กรุงเทพมหานคร เรียกโดย ย่อว่า “ก.ฌ.กทม.” คือกิจการที่บุคคลหลายคนตกลงเข้าร่วมกัน เพื่อทำการสงเคราะห์ซึ่งกันและกันในการจัดการศพและสงเคราะห์ ครอบครัวของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ตกลงเข้าร่วมกันนั้นซึ่งถึงแก่ ความตาย และมีได้หวังผลกำไรหรือรายได้เพื่อแบ่งปันกัน ซึ่งการ ตายนี้ให้รวมถึงการสาบสูญตามคำสั่งศาลด้วย</p> <p>“เมื่อสมาชิกถึงแก่กรรม ผู้รับเงินสงเคราะห์ (ที่สมาชิก ได้ระบุไว้) จะได้รับเงินจากจำนวนเพื่อนสมาชิกที่มีชีวิตอยู่คนละ 5 บาท แบ่งจ่ายเป็น 2 งวด งวดแรกจ่ายให้ก่อน 70% ใช้เวลา ประมาณ 2-3 สัปดาห์นับจากวันที่แจ้งต่อ ก.ฌ.กทม. ส่วนที่เหลือ จะติดตามเรียกเก็บเงินจากเพื่อนสมาชิกใช้เวลา 5 เดือน นับจากวัน ที่ได้รับงวดแรก</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ก.ฌ. กทม. ได้ให้การสงเคราะห์แก่ครอบครัวของสมาชิกที่ถึงแก่ความตาย ในการจัดการศพ จำนวน 431 ราย” (จะได้รับเงินช่วยเหลือรายละ $61,293 \times 5 = 306,455$ บาท)</p>
<p>2. สวัสดิการ ข้าราชการและลูกจ้าง กรุงเทพมหานคร</p>	<p>2.1 จำนวนสมาชิกสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง กรุงเทพมหานคร ณ วันที่ 30 กันยายน 2557 จำนวน 2,020 ราย</p> <p>2.2 สวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างประจำ เป็น สวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลของกรุงเทพมหานคร ที่จัดตั้งเพื่อ ให้การสงเคราะห์ด้านการเงินแก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ กรุงเทพมหานครที่เป็นสมาชิก ตลอดจนให้ความช่วยเหลือกรณี ต่างๆ ได้แก่ การให้กู้ยืมเงินกู้ระยะสั้น เงินกู้เพื่อการศึกษา เงินกู้ระยะยาว การให้ความช่วยเหลือกรณีสมาชิก สมรส มี บุตร คลอดใหม่ กรณีสมาชิกได้รับความเสียหายจากการประสบ สาธารณภัยต่างๆ และกรณีสมาชิกถึงแก่กรรม โดยสมาชิกต้อง ยินยอมให้สวัสดิการหักเงินเดือนหรือค่าจ้างเพื่อเป็นเงินบำรุง</p>



ประเภทสวัสดิการ	การดำเนินการ																								
	<p>สวัสดิการประจำปี และสวัสดิการคิดเงินสมทบ (ดอกเบี้ยย) ให้โดยมีอัตราตามระยะเวลาที่สวัสดิการกำหนด</p> <p>อัตราเงินสมทบสำหรับผู้เป็นสมาชิก</p> <table border="1" data-bbox="659 587 1253 804"> <thead> <tr> <th>การเป็นสมาชิก</th> <th>อัตราดอกเบี้ย</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. ตั้งแต่ 1 ปี แต่ยังไม่ถึง 5 ปี</td> <td>ร้อยละ 2 ต่อปี</td> </tr> <tr> <td>2. ตั้งแต่ 5 ปี แต่ยังไม่ถึง 10 ปี</td> <td>ร้อยละ 3 ต่อปี</td> </tr> <tr> <td>3. ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป</td> <td>ร้อยละ 4 ต่อปี</td> </tr> </tbody> </table> <p>สวัสดิการที่สมาชิกจะได้รับ (จะได้รับสิทธิ์เมื่อเป็นสมาชิกครบ 1 ปี)</p> <p>1. สวัสดิการเงินกู้ยืมอัตราดอกเบี้ยต่ำ</p> <table border="1" data-bbox="575 978 1284 1591"> <thead> <tr> <th>ประเภทเงินกู้</th> <th>วงเงิน</th> <th>การชำระเงิน</th> <th>อัตราดอกเบี้ย</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. เงินกู้ระยะสั้น</td> <td>ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินเดือนหรือค่าจ้าง</td> <td>ชำระคืนทั้งจำนวน (เงินต้น + ดอกเบี้ย) (ในวันจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างของเดือนถัดไป)</td> <td>ร้อยละ 90 สตางค์ต่อเดือน</td> </tr> <tr> <td>2. เงินกู้เพื่อการศึกษา</td> <td>เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 10,000 บาท</td> <td>ชำระภายในระยะเวลา 10 งวด</td> <td>ร้อยละ 42 สตางค์ต่อเดือน</td> </tr> <tr> <td>3. เงินกู้ระยะยาว</td> <td>ไม่เกิน 6 เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้าง แต่ไม่เกิน 60,000 บาท</td> <td>ชำระภายในระยะเวลา 36 งวด*</td> <td>ร้อยละ 7 ต่อปี ของเงินต้น</td> </tr> </tbody> </table> <p>* เงินช่วยเหลือตามมติที่ประชุมคณะกรรมการสวัสดิการฯ พิจารณาเห็นสมควร</p>	การเป็นสมาชิก	อัตราดอกเบี้ย	1. ตั้งแต่ 1 ปี แต่ยังไม่ถึง 5 ปี	ร้อยละ 2 ต่อปี	2. ตั้งแต่ 5 ปี แต่ยังไม่ถึง 10 ปี	ร้อยละ 3 ต่อปี	3. ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	ร้อยละ 4 ต่อปี	ประเภทเงินกู้	วงเงิน	การชำระเงิน	อัตราดอกเบี้ย	1. เงินกู้ระยะสั้น	ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินเดือนหรือค่าจ้าง	ชำระคืนทั้งจำนวน (เงินต้น + ดอกเบี้ย) (ในวันจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างของเดือนถัดไป)	ร้อยละ 90 สตางค์ต่อเดือน	2. เงินกู้เพื่อการศึกษา	เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 10,000 บาท	ชำระภายในระยะเวลา 10 งวด	ร้อยละ 42 สตางค์ต่อเดือน	3. เงินกู้ระยะยาว	ไม่เกิน 6 เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้าง แต่ไม่เกิน 60,000 บาท	ชำระภายในระยะเวลา 36 งวด*	ร้อยละ 7 ต่อปี ของเงินต้น
การเป็นสมาชิก	อัตราดอกเบี้ย																								
1. ตั้งแต่ 1 ปี แต่ยังไม่ถึง 5 ปี	ร้อยละ 2 ต่อปี																								
2. ตั้งแต่ 5 ปี แต่ยังไม่ถึง 10 ปี	ร้อยละ 3 ต่อปี																								
3. ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	ร้อยละ 4 ต่อปี																								
ประเภทเงินกู้	วงเงิน	การชำระเงิน	อัตราดอกเบี้ย																						
1. เงินกู้ระยะสั้น	ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินเดือนหรือค่าจ้าง	ชำระคืนทั้งจำนวน (เงินต้น + ดอกเบี้ย) (ในวันจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างของเดือนถัดไป)	ร้อยละ 90 สตางค์ต่อเดือน																						
2. เงินกู้เพื่อการศึกษา	เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 10,000 บาท	ชำระภายในระยะเวลา 10 งวด	ร้อยละ 42 สตางค์ต่อเดือน																						
3. เงินกู้ระยะยาว	ไม่เกิน 6 เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้าง แต่ไม่เกิน 60,000 บาท	ชำระภายในระยะเวลา 36 งวด*	ร้อยละ 7 ต่อปี ของเงินต้น																						



ประเภทสวัสดิการ	การดำเนินการ		
	2. สวัสดิการเงินช่วยเหลือ		
	กรณี การช่วยเหลือ	รายละเอียดการจ่ายเงิน	จำนวนเงินการ ช่วยเหลือ (จ่ายตามระยะเวลา การเป็นสมาชิก)
	1. กรณีสมรส	จะจ่ายเงินช่วยเหลือแก่สมาชิกที่สมรส (ถูกต้องตามกฎหมาย) ในครั้งแรกเพียงครั้งเดียวในกรณีที่สมาชิกและคู่สมรสเป็นสมาชิกสวัสดิการทั้ง 2 ฝ่าย ให้มีสิทธิ์ขอรับเงินช่วยเหลือได้เพียงฝ่ายเดียว	ตั้งแต่ 1-10 ปี รายละเอียด 1,500 ปี ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป รายละเอียด 2,500 บาท
	2. กรณีมีบุตร คลอดใหม่	จะจ่ายเงินช่วยเหลือแก่สมาชิกที่มีบุตรคลอดใหม่โดยชอบด้วยกฎหมายแต่ไม่เกินบุตรคนที่ 2 แต่หากสมาชิกยังไม่เคยได้รับความช่วยเหลือหรือเคยได้รับความช่วยเหลือมาแล้ว 1 คน ถ้าต่อมามีบุตรแฝดซึ่งทำให้มีจำนวนบุตรเกิน 2 คน สวัสดิการฯ จะจ่ายเงินช่วยเหลือสำหรับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้าย	ตั้งแต่ 1-10 ปี รายละเอียด 1,500 ปี ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป รายละเอียด 2,500 บาท
	3. กรณีประสบ สาธารณภัย	จะจ่ายเงินช่วยเหลือแก่สมาชิกผู้ประสบสาธารณภัย (อัคคีภัย, วัตภัย, อุทกภัย, แผ่นดินไหว ฯลฯ) จนเป็นเหตุให้ร่างกายได้รับอันตรายหรือทรัพย์สินเสียหาย	รายละเอียดไม่น้อยกว่า 1,000 ปี แต่ไม่เกิน 5,000 บาท
	4. กรณีสมาชิก ถึงแก่กรรม	จะจ่ายเงินช่วยเหลือเป็นค่าทำศพให้แก่ทายาทของสมาชิกตามที่ระบุไว้	ตั้งแต่ 1-10 ปี รายละเอียด 1,500 ปี ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป รายละเอียด 3,000 บาท



ประเภทสวัสดิการ	การดำเนินการ
<p>3. การจัด รถบริการรับ – ส่ง ข้าราชการและลูกจ้าง กรุงเทพมหานคร</p>	<p>3.1 ดำเนินการจัดรถบริการประจำศาลาว่าการ กรุงเทพมหานคร 1 จำนวน 11 สาย</p> <p>3.2 ดำเนินการจัดรถบริการประจำศาลาว่าการ กรุงเทพมหานคร 2 จำนวน 6 สาย</p> <p>3.3 ดำเนินการสนับสนุนรถยนต์บริการในกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานของกรุงเทพมหานครจัดขึ้น จำนวน 51 กิจกรรม</p> <p>3.4 ดำเนินการประชุมอบรมเจ้าหน้าที่รถบริการเพื่อให้ได้ รับความรู้ความเข้าใจด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การบำรุง รักษาเครื่องยนต์บริการ ตลอดจนการปรับปรุงประสิทธิภาพและ ความปลอดภัยในการให้บริการ จำนวน 1 ครั้ง/เดือน</p>
<p>4. ทุนการศึกษาบุตร ข้าราชการและลูกจ้าง ประจำกรุงเทพ- มหานคร</p>	<p>เนื่องด้วยกรุงเทพมหานครได้มีข้อตกลงร่วมกับ ธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน) ตามโครงการเงินกู้เคหะสงเคราะห์แก่ ข้าราชการและลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร จากโครงการ ดังกล่าว ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ตกลงว่าจะจัดสรรเงิน จากผลกำไรส่วนหนึ่งในอัตราร้อยละ 0.25 ต่อปีของยอดสินเชื่อ คงค้างตามโครงการ เพื่อสนับสนุนเป็นทุนการศึกษาแก่บุตรของ ข้าราชการและลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร</p> <p>ในปีนี ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ได้สนับสนุนเพื่อ ทุนการศึกษา โอนเงินเข้าบัญชี “ทุนสนับสนุนการศึกษาบุตร ข้าราชการและลูกจ้าง กทม.” จำนวน 1,779,948.00 บาท (หนึ่งล้านเจ็ดแสนเจ็ดหมื่นเก้าพันเก้าร้อยสี่สิบบาทถ้วน) ซึ่งเมื่อรวมเงินคงเหลือในบัญชี 76,635.23 บาท และดอกเบี้ย จากธนาคาร 8,782.05 บาท จะได้ยอดเงินในบัญชีทั้งสิ้น 1,865,365.28 บาท (หนึ่งล้านแปดแสนหกหมื่นห้าพันสามร้อย หกสิบบาทยี่สิบบแปดสตางค์)</p> <p>จากเงินสนับสนุนดังกล่าว กรุงเทพมหานครได้พิจารณา คัดเลือกให้ทุนการศึกษาแก่บุตรของข้าราชการและลูกจ้างประจำ กรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2557 ดังนี้</p>



ประเภทสวัสดิการ	การดำเนินการ
	<p>บุตรข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พิจารณาให้จำนวน 213 ทูน แยกเป็นทูนแต่ละระดับ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ระดับประถมศึกษา ทูนละ 2,000 บาท รวม 140 ทูน 2. ระดับมัธยมศึกษา, ปวช., ปวส. ทูนละ 3,000 บาท รวม 61 ทูน 3. ระดับปริญญาตรี ทูนละ 4,000 บาท รวม 12 ทูน <p>บุตรข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พิจารณาให้จำนวน 190 ทูน แยกเป็นทูนแต่ละระดับ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ระดับประถมศึกษา ทูนละ 2,000 บาท รวม 125 ทูน 2. ระดับมัธยมศึกษา, ปวช., ปวส. ทูนละ 3,000 บาท รวม 51 ทูน 3. ระดับปริญญาตรี ทูนละ 4,000 บาท รวม 14 ทูน <p>บุตรลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร พิจารณาให้จำนวน 333 ทูน แยกเป็นทูนแต่ละระดับ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ระดับประถมศึกษา ทูนละ 2,000 บาท รวม 150 ทูน 2. ระดับมัธยมศึกษา, ปวช., ปวส. ทูนละ 3,000 บาท รวม 137 ทูน 3. ระดับปริญญาตรี ทูนละ 4,000 บาท รวม 46 ทูน <p>รวมจำนวนทูนทั้งสิ้น 736 ทูน เป็นเงิน 1,865,000 บาท (หนึ่งล้านแปดแสนหกหมื่นห้าพันบาทถ้วน)</p>
5. อาคารสงเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร	<p>5.1 แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการพักอาศัยในอาคารสงเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครและการใช้จ่ายเงินบำรุงอาคารสงเคราะห์ พ.ศ. 2538 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2556 จำนวน 1 ฉบับ</p> <p>5.2 ดำเนินการสำรวจอาคารพักอาศัยว่างเพื่อจัดให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครทำสัญญาเช่าพักอาศัยในอาคารสงเคราะห์ ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2556 – 31 มีนาคม 2557 จำนวน 16 อาคารและดำเนินการจัดให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร ทำสัญญาเช่าพักอาศัย</p>



ประเภทสวัสดิการ	การดำเนินการ
	<p>ในอาคารสงเคราะห์ เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2556 จำนวน 22 ราย</p> <p>5.3 ดำเนินการสำรวจอาคารพักอาศัยว่างเพื่อจัดให้ ข้าราชการและลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครทำสัญญาเช่าพัก อาศัยในอาคารสงเคราะห์ ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2558 – 30 กันยายน 2557 จำนวน 5 ครั้ง รวมจำนวน 197 รายและดำเนิน การจัดให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร ทำ สัญญาเช่าพักอาศัยในอาคารสงเคราะห์ 5 ครั้ง จำนวน 197 ราย ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 10 เมษายน 2557 จำนวน 84 ราย - ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2557 จำนวน 32 ราย - ครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2557 จำนวน 21 ราย - ครั้งที่ 4 เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2557 จำนวน 42 ราย - ครั้งที่ 5 เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2557 จำนวน 18 ราย <p>5.4 เตรียมแผนการจัดให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ของกรุงเทพมหานครเช่าพักอาศัยในอาคารสงเคราะห์ได้ อย่างต่อเนื่อง</p> <p>5.5 ดำเนินการตามแผนพัฒนาอาคารสงเคราะห์ กรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพชีวิตของผู้พักอาศัยใน อาคารสงเคราะห์</p> <p>5.6 ปรับปรุงฐานข้อมูลผู้ได้รับสิทธิเช่าพักอาศัย ในอาคารสงเคราะห์จำนวน 1 ครั้ง / เดือน</p>



ความก้าวหน้าในอาชีพ

1. การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

ลำดับ	ตำแหน่ง	จำนวนผู้เข้ารับ การคัดเลือก	ผลการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้ง	
			ผ่าน	ไม่ผ่าน
1	เจ้าพนักงานธุรการ	311	290	21
2	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	70	44	26
3	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	18	18	-
4	เจ้าพนักงานพัสดุ	15	13	2
5	เจ้าพนักงานสถิติ	4	4	-
6	เจ้าพนักงานเวชสถิติ	3	3	-
7	เจ้าพนักงานปกครอง	43	38	5
8	เจ้าพนักงานเทศกิจ	19	15	4
9	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	180	79	101
10	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	3	1	2
11	เจ้าพนักงานสื่อสาร	11	11	-
12	เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม	4	2	2
13	เจ้าพนักงานการเกษตร	6	6	-
14	นายช่างโยธา	26	26	-
15	นายช่างสำรวจ	13	12	1
16	นายช่างไฟฟ้า	6	5	1
17	นายช่างเครื่องกล	7	7	-
18	นายช่างภาพ	1	1	-
19	นางช่างศิลป์	3	3	-
20	เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	1	1	-
21	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	1	1	-
22	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	4	4	-
23	เจ้าพนักงานรังสี	1	1	-
24	พยาบาลเทคนิค	14	14	-
25	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	1	1	-
26	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรม)	3	1	2
27	ดุริยางค์ศิลป์ (นักดนตรี)	1	1	-
28	เจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด	3	3	-
	รวม	772	605	167



2. การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการชำนาญการพิเศษ
เชี่ยวชาญ และทรงคุณวุฒิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

ลำดับ	ตำแหน่ง	ผลการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ											
		ชำนาญการ			ชำนาญการพิเศษ			เชี่ยวชาญ			ทรงคุณวุฒิ		
		ผู้เข้ารับ ประเมิน	ผ่าน	ไม่ ผ่าน	ผู้เข้ารับ ประเมิน	ผ่าน	ไม่ ผ่าน	ผู้เข้ารับ ประเมิน	ผ่าน	ไม่ ผ่าน	ผู้เข้ารับ ประเมิน	ผ่าน	ไม่ ผ่าน
1	นักจัดการงานทั่วไป	2	2	-	1	1	-						
2	นักทรัพยากรบุคคล	1	1	-									
3	นักวิชาการศูนย์เยาวชน	2	2	-									
4	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	1	-									
5	นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม)				1	1	-						
6	นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขาจักษุวิทยา)	1	1	-									
7	นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรม)				4	4	-						
8	นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขาโสต สอ นาสิก)				1	1	-						



3. การเลื่อนระดับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

ประเภทตำแหน่ง	ระดับที่ได้รับการแต่งตั้ง				รวม
	อาวุโส	ชำนาญการพิเศษ	ต้น	สูง	
ทั่วไป	-				-
วิชาการ		27			27
อำนวยการ			-	25	25
บริหาร			-	-	-
รวม	-	27	-	25	52

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับการเลื่อนระดับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นทั้งสิ้นจำนวน 52 ราย จำแนกเป็นตำแหน่งอำนวยการระดับสูงจำนวน 25 ตำแหน่ง และตำแหน่งประเภทวิชาการจำนวน 27 ตำแหน่ง



การประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือเลื่อนวิทยฐานะของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

สายงาน	หลักเกณฑ์และวิธีการปกติ									
	จำนวน	ชำนาญการพิเศษ			เชี่ยวชาญ			เชี่ยวชาญพิเศษ		
	(ผู้ขอ)	ผ่าน	ปรับปรุง	ไม่ผ่าน	ผ่าน	ปรับปรุง	ไม่ผ่าน	ผ่าน	ปรับปรุง	ไม่ผ่าน
การบริหารสถานศึกษา	77	17	4	50			6			
การนิเทศการศึกษา	3			2			1			
การสอน	816	153	139	500	1		22			1
รวม	896	170	143	552	1		29			1

สายงาน	หลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาส			
	จำนวน			เชี่ยวชาญพิเศษ
	(ผู้ขอ)	ผ่าน	ปรับปรุง	ไม่ผ่าน
การบริหารสถานศึกษา	42	11	6	25
การนิเทศการศึกษา				
การสอน	231	68	32	131
รวม	273	79	38	156

การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานครให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงเป้าหมายของกรุงเทพมหานครลงสู่หน่วยงานและระดับบุคคล และนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ระดับหน่วยงานกรุงเทพมหานครได้มีการปรับปรุงตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 โดยยกเลิกตัวชี้วัด จำนวน 2 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย มิติที่ 3 จำนวน 1 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 3.3 ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การสร้างความใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร และมิติที่ 4 จำนวน 1 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 4.3 ร้อยละของความสำเร็จการดำเนินการสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรในหน่วยงาน และได้กำหนดตัวชี้วัดใหม่ขึ้นมาจำนวน 1 ตัวชี้วัดที่ให้ประเมินเฉพาะสำนักงานเขต คือ ตัวชี้วัดที่ 3.5 ร้อยละของคุณภาพการบริการของสำนักงานเขต นอกจากนี้ในตัวชี้วัดเดิมบางตัวของก็จะมีการปรับปรุงชื่อตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับวิธีการประเมินที่เปลี่ยนแปลงไป หรือมีการย้ายมิติในการประเมินเพื่อให้เกิดความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ส่วนการวัดผลของตัวชี้วัดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 นี้ ได้กำหนดให้มีการวัดในเชิงผลลัพธ์ (Outcome) หรือลักษณะการวัดผลแบบผสมผสานในหลายมิติทั้งกระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ (Hybrid) มากยิ่งขึ้น ลดการประเมินในเชิงที่เป็นขั้นตอนการดำเนินการ (Milestone) ลงเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการของหน่วยงานให้ดีขึ้น โดยยังคงแบ่งประเภทหน่วยงาน ออกเป็น 3 ประเภท เช่นเดียวกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 รายชื่อหน่วยงานจำแนกตามประเภทหน่วยงาน*

หน่วยงานหลัก (Line)	หน่วยงานสนับสนุน (Staff)	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานผสมผสาน ทั้ง 2 ลักษณะ (Line & Staff)
1. สำนักงานแพทย์ 2. สำนักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย 3. สำนักงานเขต 50 เขต	1. กองกลาง 2. กองการเจ้าหน้าที่ 3. สำนักงานกฎหมายและคดี 4. สำนักงานตรวจสอบภายใน 5. กองงานผู้ตรวจราชการ 6. กองการต่างประเทศ 7. สำนักงานเลขานุการสภา กรุงเทพมหานคร 8. สำนักงานเลขานุการผู้ว่า ราชการกรุงเทพมหานคร 9. สำนักยุทธศาสตร์และ ประเมินผล 10. สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร 11. สำนักงาน ก.ก. 12. สำนักการศึกษา 13. สำนักผังเมือง	1. สถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร 2. สำนักงานปกครองและ ทะเบียน 3. กองประชาสัมพันธ์ 4. สำนักการคลัง 5. สำนักอนามัย 6. สำนักการโยธา 7. สำนักการระบายน้ำ 8. สำนักการจราจรและขนส่ง 9. สำนักสิ่งแวดล้อม 10. สำนักเทศกิจ 11. สำนักวัฒนธรรมกีฬาและ การท่องเที่ยว 12. สำนักพัฒนาสังคม

* ประเภทหน่วยงาน ประกอบด้วย

หน่วยงานหลัก (Line)	หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่บริการประชาชนโดยตรง
หน่วยงานสนับสนุน (Staff)	หมายถึง หน่วยงานที่ช่วยให้หน่วยงานหลักปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นไม่มีหน้าที่บริการประชาชนโดยตรง
หน่วยงานที่ปฏิบัติงานผสมผสาน ทั้ง 2 ลักษณะ (Line & Staff)	หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่บริการประชาชน และเป็นหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนหน่วยงานอื่นๆ ด้วย ซึ่งสามารถจำแนกหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครตามลักษณะหน่วยงาน ได้ดังนี้



ทั้งนี้ สำนัก/สำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 รวมทั้งสิ้นจำนวน 11 ตัวชี้วัดหลัก และสำนักงานเขต จำนวน 12 ตัวชี้วัดหลัก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ของกรุงเทพมหานคร

สำหรับสำนัก สำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

มิติ	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		ประเภทหน่วยงาน*			
		Line	Staff	Line & Staff	
มิติที่ 1 ด้านประสิทธิภาพตามพันธกิจ	ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน	45	45	45	สยป.
	มิติที่ 1 รวม (ร้อยละ)	45	45	45	
มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ	2.1 ร้อยละความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยระบบ Lean	4	4	4	สกก.
	2.2 ร้อยละของความสำเร็จในการใช้จ่ายงบประมาณ	14	14	14	สงม.
	2.2.1 ร้อยละของความสำเร็จของการก่อกั้นผู้กั้น	(7)	(7)	(7)	
	2.2.2 ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม	(7)	(7)	(7)	
	2.3 คะแนนความสำเร็จในการจัดทางการเงิน	4	4	4	สนค.
	2.3.1 คะแนนความสำเร็จของการจัดทางการเงินทันเวลาและถูกต้อง	(2)	(2)	(2)	
	2.3.2 คะแนนความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี 2556 ทันเวลาและถูกต้อง	(2)	(2)	(2)	

* สำนักงานเขต เป็นหน่วยงานประเภท หน่วยงานหลัก (Line) หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่บริการประชาชนโดยตรง



สำหรับสำนัก สำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

มิติ	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)			หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
		ประเภทหน่วยงาน*			
		Line	Staff	Line & Staff	
	2.4 ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	4	4	4	สตน.
	มิติที่ 2 รวม (ร้อยละ)	26	26	26	
มิติที่ 3 ด้าน คุณภาพ การปฏิบัติ ราชการ	3.1 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ	5	4	5	กต.
	3.2 ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ	6	5	5	กองกลาง สนป.
	3.3 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4	4	4	คณะผู้ตรวจ ราชการฯ
	3.4 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service)	5	5	5	สกก.
	มิติที่ 3 รวม (ร้อยละ)	20	18	19	
มิติที่ 4 ด้าน การพัฒนา องค์กร	4.1 ร้อยละความสำเร็จของการนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรไปสู่การปฏิบัติ	5	7	6	สกก.
	4.2 ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบของบุคลากรในหน่วยงาน	4	4	4	สกก.
	4.2.1 ร้อยละของควมมีประสิทธิภาพในการตรวจสอบหรือแก้ไขเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบของบุคลากรในหน่วยงาน	(2)	(2)	(2)	



สำหรับสำนัก สำนักงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

มติ	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)			หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
		ประเภทหน่วยงาน*			
		Line	Staff	Line & Staff	
	4.2.2 ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบของบุคลากรในหน่วยงานลดลง	(2)	(2)	(2)	
	มติที่ 4 รวม (ร้อยละ)	9	11	10	
	รวมทั้งหมด	100	100	100	



สำหรับสำนักงานเขต

มิติ	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
มิติที่ 1 ด้าน ประสิทธิผล ตามพันธกิจ	ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน	45	สยป.
	มิติที่ 1 รวม (ร้อยละ)	45	
มิติที่ 2 ด้าน ประสิทธิภาพ ของการ ปฏิบัติ ราชการ	2.1 ร้อยละความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยระบบ Lean	4	สกก.
	2.2 ร้อยละของความสำเร็จในการใช้จ่ายงบประมาณ	14	สงม.
	2.2.1 ร้อยละของความสำเร็จของการก่อกำเนิดผู้กพัน	(7)	
	2.2.2 ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม	(7)	
	2.3 คะแนนความสำเร็จในการจัดทำงบการเงิน	4	สนค.
	2.3.1 คะแนนความสำเร็จของการจัดทำงบการเงินทันเวลาและถูกต้อง	(2)	
	2.3.2 คะแนนความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี 2556 ทันเวลาและถูกต้อง	(2)	
	2.4 ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	4	สตน.
	มิติที่ 2 รวม (ร้อยละ)	26	
มิติที่ 3 ด้าน คุณภาพ การปฏิบัติ ราชการ	3.1 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ	5	กต.
	3.2 ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ	6	กองกลาง สนป.



สำหรับสำนักงานเขต (ต่อ)

มิติ	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	3.3 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4	คณะผู้ตรวจราชการฯ
	3.4 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service)	5	สกก.
	3.5 ร้อยละของคุณภาพการบริการของสำนักงานเขต	3	คณะกรรมการตรวจประเมินผลมาตรฐานการให้บริการของส่วนราชการ สำนักงานเขต
	มิติที่ 3 รวม (ร้อยละ)	23	
มิติที่ 4 ด้าน การพัฒนา องค์การ	4.1 ร้อยละความสำเร็จของการนำองค์ความรู้ ที่มีอยู่ในองค์การไปสู่การปฏิบัติ	2	สกก.
	4.2 ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขเรื่อง ร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบของบุคลากรในหน่วยงาน	4	สกก.
	4.2.1 ร้อยละของความมีประสิทธิภาพในการตรวจสอบหรือแก้ไขเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบของบุคลากรใน หน่วยงาน	(2)	
	4.2.2 ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบของบุคลากรในหน่วยงานลดลง	(2)	
	มิติที่ 4 รวม (ร้อยละ)	6	
	รวมทั้งหมด	100	



นอกจากนั้น ยังเป็นปีแรกที่เปลี่ยนการคำนวณผลคะแนนของการประเมินผลการปฏิบัติราชการจาก “ร้อยละ” เป็น “ระดับคะแนน 1 - 5”

โดยสำนักงาน ก.ก. ได้จัดประชุมวิชาการเพื่อชี้แจงแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ให้หน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครได้รับทราบเกี่ยวกับกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 เพื่อให้หน่วยงานสามารถดำเนินการตามกรอบการประเมินฯ ได้อย่างถูกต้อง และได้มีการตรวจติดตามผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานโดยคณะทำงานตรวจติดตามความก้าวหน้าผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 แบ่งเป็น 6 คณะ โดยแต่ละคณะ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก คณะผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ผู้แทนจากสำนักงาน ก.ก. สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สำนักงานตรวจสอบภายในและกองกลาง สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 กรุงเทพมหานคร มีผลการประเมินสรุปได้ดังนี้

จากผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 พบว่าหน่วยงาน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 77 มีผลคะแนนการประเมินฯ เฉลี่ยเท่ากับ 4.791 โดยมีคะแนนสูงสุดเท่ากับ 4.951 จำนวน 2 หน่วยงาน ได้แก่ กองการต่างประเทศ และสำนักอนามัย และคะแนนต่ำสุด เท่ากับ 4.522 ได้แก่ สำนักการศึกษา ซึ่งสามารถจัดกลุ่มของผลคะแนนเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีผลคะแนนอยู่ระหว่าง 4.900 - 4.999 ซึ่งมีจำนวน 10 หน่วยงาน/หน่วยราชการฯ ได้แก่

ลำดับที่	หน่วยงาน	คะแนน	อันดับที่ (เทียบทั้ง 77 หน่วยงาน)
1	กองการต่างประเทศ	4.951	1
2	สำนักอนามัย	4.951	1
3	กองงานผู้ตรวจราชการ	4.946	2
4	กองการเจ้าหน้าที่ สนป.	4.936	3
5	สำนักงาน ก.ก.	4.935	4
6	สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร	4.930	5
7	สำนักงานกฎหมายและคดี	4.929	6
8	สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการ กทม.	4.910	7
9	สนช. คั่นนายาว	4.909	8
10	สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	4.906	9



2. กลุ่มหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีผลคะแนนอยู่ระหว่าง 4.800 - 4.899 ซึ่งมีจำนวน 33 หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ได้แก่

ลำดับที่	หน่วยงาน	คะแนน	อันดับที่ (เทียบทั้ง 77 หน่วยงาน)
1	สำนักเทคนิค	4.899	10
2	สนช. มีนบุรี	4.892	11
3	สนช. พระนคร	4.890	12
4	กองกลาง	4.888	13
5	สถาบันพัฒนาข้าราชการ กทม.	4.883	14
6	สนช. ประเวศ	4.882	15
7	สนช. วัฒนา	4.877	16
8	สนช. ป้อมปราบฯ	4.874	17
9	สนช. สาทร	4.864	18
10	สนช. พุ่งศรี	4.858	19
11	สนช. หอนงจอก	4.858	19
12	สนช. บางกะปิ	4.853	20
13	สนช. บางแค	4.851	21
14	สนช. บางบอน	4.850	22
15	สนช. บางขุนเทียน	4.848	23
16	สนช. คลองเตย	4.845	24
17	สนช. บางนา	4.845	24
18	สนช. ราษฎร์บูรณะ	4.845	24
19	สนช. พระโขนง	4.841	25
20	สำนักการแพทย์	4.835	26
21	สนช. ดุสิต	4.835	26
22	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	4.834	27
23	สำนักงานปกครองและทะเบียน	4.829	28
24	กองประชาสัมพันธ์	4.826	29
25	สนช. ทวีวัฒนา	4.823	30
26	สนช. บางกอกน้อย	4.823	30
27	สนช. วังทองหลาง	4.823	30
28	สนช. สายไหม	4.822	31
29	สนช. บางเขน	4.816	32
30	สำนักพัฒนาสังคม	4.814	33



2. กลุ่มหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีผลคะแนนอยู่ระหว่าง 4.800 - 4.899 ซึ่งมีจำนวน 33 หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ (ต่อ)

ลำดับที่	หน่วยงาน	คะแนน	อันดับที่ (เทียบทั้ง 77 หน่วยงาน)
31	สนช. ยานนาวา	4.806	34
32	สนช. ห้วยขวาง	4.806	34
33	สำนักการคลัง	4.803	35

3. กลุ่มหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีผลคะแนนอยู่ระหว่าง 4.700 - 4.799 ซึ่งมีจำนวน 21 หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ได้แก่

ลำดับที่	หน่วยงาน	คะแนน	อันดับที่ (เทียบทั้ง 77 หน่วยงาน)
1	สนช. สะพานสูง	4.789	36
2	สนช. บางซื่อ	4.773	37
3	สนช. บางพลัด	4.768	38
4	สนช. พญาไท	4.767	39
5	สนช. คลองสามวา	4.766	40
6	สนช. ตลิ่งชัน	4.765	41
7	สนช. ดินแดง	4.762	42
8	สนช. ลาดพร้าว	4.752	43
9	สนช. ราชเทวี	4.746	44
10	สนช. สัมพันธวงศ์	4.745	45
11	สนช. หนองแขม	4.743	46
12	สนช. ลาดกระบัง	4.741	47
13	สนช. สวนหลวง	4.737	48
14	สำนักตรวจสอบภายใน	4.736	49
15	สนช. ดอนเมือง	4.733	50
16	สนช. บึงกุ่ม	4.731	51
17	สนช. บางกอกใหญ่	4.725	52
18	สำนักการระบายน้ำ	4.707	53
19	สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	4.704	54
20	สนช. จอมทอง	4.703	55
21	สนช. บางคอแหลม	4.701	56



4. กลุ่มหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีผลคะแนนอยู่ระหว่าง 4.600 – 4.699 ซึ่งมีจำนวน 10 หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ได้แก่

ลำดับที่	หน่วยงาน	คะแนน	อันดับที่ (เทียบทั้ง 77 หน่วยงาน)
1	สำนักงานเลขานุการสภา กทม.	4.691	57
2	สนช. คลองสาน	4.666	58
3	สำนักการจราจรและขนส่ง	4.661	59
4	สำนักสิ่งแวดล้อม	4.655	60
5	สนช. จตุจักร	4.649	61
6	สนช. ธนบุรี	4.649	61
7	สำนักผังเมือง	4.631	62
8	สนช. ภาษีเจริญ	4.615	63
9	สนช. หลักสี่	4.615	63
10	สำนักการโยธา	4.611	64

5. กลุ่มหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ที่มีผลคะแนนอยู่ระหว่าง 4.500 – 4.599 ซึ่งมีจำนวน 3 หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ได้แก่

ลำดับที่	หน่วยงาน	คะแนน	อันดับที่ (เทียบทั้ง 77 หน่วยงาน)
1	สนช. บางรัก	4.568	65
2	สนช. ปทุมวัน	4.564	66
3	สำนักการศึกษา	4.522	67



จากผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปีฯ หากจะวิเคราะห์สาเหตุของผลคะแนนการประเมินฯ นั้น จะพบว่าหน่วยงานมีผลคะแนนผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน (4.500 คะแนนขึ้นไป) โดยหน่วยงานจะมีผลการประเมินที่แตกต่างกันนั้น ขึ้นอยู่กับความถูกต้องครบถ้วนในการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ปัจจัยสำคัญที่กำหนดคะแนนบางชี้ความแตกต่างของผลการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ได้มาก มี 2 ตัวชี้วัด คือ คะแนนของตัวชี้วัดที่ 2.2 ร้อยละของความสำเร็จในการใช้จ่ายงบประมาณ และคะแนนของตัวชี้วัดที่ 3.1 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยหน่วยงานใดที่ได้คะแนนในตัวชี้วัดดังกล่าวมาก ก็จะมีผลการประเมินอยู่ในอันดับที่สูงด้วย

การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 (ระดับหน่วยงาน)

โดยคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลได้เห็นชอบให้แบ่งกลุ่มการจัดสรรเงินรางวัล ระดับหน่วยงาน ให้เป็นไปตามเกณฑ์การสรุปผลคะแนนการประเมินตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ดังนี้

ผลการประเมิน	ระดับคะแนน	อัตราการจัดสรรเงินรางวัล (เท่าของเงินเดือน/ค่าจ้างประจำ)
ระดับดีเด่น	5	2 เท่า
ระดับดีมาก	4	1.5 เท่า
ระดับปานกลาง	3	1 เท่า
ระดับพอใช้	2	0.5 เท่า
ระดับสมควรปรับปรุง	1	ไม่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัล



สำหรับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ระดับบุคคลของกรุงเทพมหานครนั้น กรุงเทพมหานครได้พิจารณาตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานเพื่อจ่ายให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้แก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2557 และแนวทางการจ่ายเงินรางวัลประจำปีที่คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีกำหนด ดังนี้

อัตราการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 (ระดับบุคคล)

ประเภทบุคลากรของกรุงเทพมหานคร	ผลการประเมินการบริหารราชการประจำปี	อัตราการจัดสรรเงินรางวัล (ระดับบุคคล)
<ul style="list-style-type: none"> - ข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ - ข้าราชการครูและบุคลากร กรุงเทพมหานคร - ลูกจ้างประจำ กรุงเทพมหานคร 	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ 90 - 100 - ร้อยละ 60 - 89 - ต่ำกว่าร้อยละ 60 	<ul style="list-style-type: none"> - 1.5 เท่าของเงินเดือน/ค่าจ้างประจำ - 1.4 เท่าของเงินเดือน/ค่าจ้างประจำ - 1.75 เท่าของเงินเดือน/ค่าจ้างประจำ
<ul style="list-style-type: none"> - ลูกจ้างชั่วคราว กรุงเทพมหานคร 	<p>มีคุณสมบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ด่วนที่สุดที่ กท 0303/15 ลงวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2557 และมีแบบคำรับรองผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 1 เท่าของเงินเดือน/ค่าจ้างชั่วคราว

หมายเหตุ: เงินเดือน/ค่าจ้างประจำ/ค่าจ้างชั่วคราว ณ วันที่ 1 กันยายน 2557



HRM

Annual Report

2557

ส่วนที่ 4

การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

ของ

กรุงเทพมหานคร



การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

โครงการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการจ้างจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดำเนินโครงการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อศึกษาวิเคราะห์และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรของกรุงเทพมหานครเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร โดยมีขอบเขตการดำเนินการใน 4 มิติ ดังต่อไปนี้

1. มิติการวางแผนกำลังคน
2. มิติการกำหนดตำแหน่ง
3. มิติการสรรหาและเลือกสรร
4. มิติเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น

1. มิติการวางแผนกำลังคน

1.1 การศึกษาและวิเคราะห์สภาพกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต 10 ปีข้างหน้า เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกำลังคนในด้านต่างๆ เช่น การศึกษาโครงสร้างอายุและคุณลักษณะของกำลังคนของกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน การศึกษาสภาพการขาดแคลนกำลังคนของสายงานต่างๆ ในอนาคต เป็นต้น

1.2 การกำหนดขนาดกำลังคนของกรุงเทพมหานครที่เหมาะสมกับภารกิจ เช่น การปรับสัดส่วนกำลังคนที่มาปฏิบัติงานในพื้นที่ (Line) ให้เหมาะสมและมากขึ้นกว่าเดิมโดยลดขนาดกำลังคนด้านสนับสนุน (Auxiliary) และด้านอำนวยการ (Staff) ให้มีขนาดเท่าที่จำเป็น เป็นต้น

1.3 การคาดคะเนความต้องการกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจของกรุงเทพมหานครในอนาคต (Future need) เช่น ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสาขาต่างๆ หรือสายงานที่จำเป็น สำหรับงานมหานครขนาดใหญ่ เป็นต้น

สรุปผลการศึกษา

1. มิติการวางแผนกำลังคน

การศึกษาในมิติการวางแผนกำลังคน ที่ปรึกษาได้นำเสนอผลการศึกษาซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับสภาพกำลังคนในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ การปรับขนาด

และสัดส่วนกำลังคนของกรุงเทพมหานครและการคาดคะเนความต้องการกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจของกรุงเทพมหานคร ในอนาคต สรุปได้ดังนี้

1) สภาพกำลังคนในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

1.1) เพศสภาพ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

1.2) โครงสร้างอายุ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 41 ปี

1.3) การศึกษา ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 58.86

1.4) การกระจายตัวของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสำนักส่วนกลางและพื้นที่ปฏิบัติงานหรือสำนักงานเขต กรอบอัตรากำลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญจำนวน 21,998 อัตรา แบ่งเป็นอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานในสำนักส่วนกลาง จำนวน 14,579 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 65 และปฏิบัติงานที่สำนักงานเขต จำนวน 7,419 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 35 โดยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานเขตนั้น ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งประเภททั่วไปมากที่สุดถึงร้อยละ 61.77

1.5) แนวโน้มการคาดการณ์การสูญเสียของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

- การสูญเสียข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553-2555 ปัจจัยการสูญเสียมาจากการเกษียณอายุราชการ เฉลี่ยร้อยละ 25.50 การลาออก เฉลี่ยร้อยละ 32.70 การโอนไปรับราชการที่อื่น เฉลี่ยร้อยละ 38.20

- การสูญเสียข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2567 จะมีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเกษียณอายุราชการทั้งสิ้น 5,113 คน โดยหน่วยงานที่มีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเกษียณอายุราชการมากที่สุด คือ สำนักอนามัย จำนวน 645 คน รองลงมา คือ สำนักการแพทย์ จำนวน 481 คน

- แนวโน้มในอนาคตอีก 20 ปีข้างหน้ากรุงเทพมหานครยังไม่ประสบปัญหาการทดแทนกำลังคนในเชิงปริมาณ แต่ต้องพิจารณาเตรียมความพร้อมของกำลังคนในเชิงคุณภาพ เนื่องจากจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ในช่วงอายุถัดไปมีจำนวนมากกว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในกลุ่มที่จะเกษียณอายุราชการ โดยกรุงเทพมหานครต้องเตรียมวางแผนทดแทนกำลังคนอย่างต่อเนื่องและมีทิศทางที่ชัดเจน เพื่อให้ได้กำลังคนในการทดแทนที่มีศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจของกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะการทดแทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ/ทรงคุณวุฒิที่จะมีอัตราการเกษียณอายุราชการสูงสุด



2) แนวทางการปรับขนาดและสัดส่วนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร ได้แก่

2.1) ขนาดกำลังคนที่เหมาะสมของกรุงเทพมหานคร (Size) ประกอบด้วย สัดส่วนของกลุ่มงานสนับสนุน (Support) ต่อกิจกรรมหลัก (Line) คือ 1 : 3 โดยมีข้าราชการกลุ่มงานสนับสนุน (Support) จำนวน 1 คน ต่อข้าราชการกลุ่มงานหลัก (Line) จำนวน 3 คน อันเป็นการเทียบเคียงมาตรฐาน (Benchmarking) กับภาครัฐไทยในฐานะที่กรุงเทพมหานครคือ Mini Thailand

2.2) สัดส่วนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสำนักส่วนกลางและในพื้นที่ปฏิบัติงานหรือสำนักงานเขต พบว่าอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานในสำนักส่วนกลางมีจำนวน 14,579 อัตรา คิดเป็น ร้อยละ 65 และปฏิบัติงานที่สำนักงานเขตมีจำนวน 7,419 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 35 ซึ่งไม่เป็นไปตามภารกิจหลักของกรุงเทพมหานครที่มีหน้าที่ในการให้บริการประชาชน ซึ่งควรมีอัตรา กำลังข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่มากกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักส่วนกลาง

2.3) การปรับสัดส่วนกำลังคนภายใต้มิติของบทบาทภารกิจของกรุงเทพมหานคร โดยให้พิจารณาถึงบทบาทภารกิจของหน่วยงานเปรียบเทียบกับบทบาทภารกิจของกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะทำให้ทราบว่าแต่ละหน่วยงานควรมีสัดส่วนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในกลุ่มงาน Line Auxiliary และ Staff เท่าใด เช่น สำนักงานเขตซึ่งเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ในการให้บริการประชาชน ควรมีสัดส่วนของข้าราชการที่อยู่ในตำแหน่งกลุ่มงาน Line มากกว่ากลุ่มงาน Auxiliary และกลุ่มงาน Staff เป็นต้น

ทั้งนี้ ที่ปรึกษาได้นำเสนอมาตรการที่ใช้ในการปรับสัดส่วนกำลังคนทั้ง 3 แนวทางดังกล่าว ดังนี้

- (1) โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด
- (2) โครงการพัฒนาข้าราชการโดยให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานอื่น (Secondment)
- (3) โครงการพัฒนาข้ามสายอาชีพ/สำนัก (Crossed Transfer)
- (4) โครงการปรับเปลี่ยนข้าราชการที่อยู่ในกลุ่มงานสนับสนุนไปอยู่ในกลุ่มงานหลัก
- (5) โครงการจ้างงานรูปแบบอื่นๆ เช่น Outsource
- (6) โครงการปรับเป็นพนักงาน

3) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะที่จำเป็นสำหรับภารกิจในอนาคต 10 ปีข้างหน้าของกรุงเทพมหานคร

ได้แก่

- 3.1) ผู้เชี่ยวชาญในด้านอาเซียน และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในเรื่องภาษาอาเซียน
- 3.2) ผู้เชี่ยวชาญในงานด้านการจัดการจราจร
- 3.3) ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องการพยากรณ์ภัยพิบัติ

2. มาตรการกำหนดตำแหน่ง

2.1 การกำหนดตำแหน่ง (ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง) ให้สอดคล้องกับโครงสร้างบริหารราชการของกรุงเทพมหานคร โดยมีแนวทางในเรื่องการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพไว้ด้วย

2.2 ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ให้รับรองเข้าหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจที่ปฏิบัติจริง ควรยุบรวมสายงานให้น้อยลงเพื่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการ (จากเดิมที่มีอยู่ 109 สายงาน)

สรุปผลการศึกษา

2. มาตรการกำหนดตำแหน่ง

โครงการศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ได้นำเสนอผลการศึกษาในมาตรการกำหนดตำแหน่ง ซึ่งผลการศึกษาได้มีข้อเสนอแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1) การกำหนดตำแหน่ง

1.1) ข้อเสนอการจัดประเภทตำแหน่งใหม่ เป็นตำแหน่งประเภทบริหาร วิชาชีพ วิชาการ และทั่วไป

1.2) ข้อเสนอให้ข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไปสามารถเปลี่ยนประเภทตำแหน่งเป็นวิชาการหรือวิชาชีพได้ ตามเกณฑ์และคุณสมบัติที่กำหนด

1.3) ข้อเสนอการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2) มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

2.1) การปรับเปลี่ยนกลุ่มอาชีพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีตำแหน่งใดบ้างที่ปฏิบัติงานในภารกิจนั้นๆ และทำให้ทราบว่ามียานใดที่ซ้ำซ้อนกันหรือไม่ หรืองานในตำแหน่งใดสามารถรวมเป็นงานของผู้ปฏิบัติงานหลักได้ โดยแยกตามกลุ่มอาชีพที่กำหนดใหม่ จำนวน 9 กลุ่มอาชีพ

2.2) การเปลี่ยนชื่อสายงานและตำแหน่งให้สะท้อนลักษณะการปฏิบัติมากขึ้น เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยให้บริการ (ยกเว้นตำแหน่งประเภทวิชาชีพ)

2.3) การปรับจำนวนสายงานของกรุงเทพมหานครที่เหมาะสมกับภารกิจ ซึ่งในปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีสายงาน จำนวน 109 สายงาน ที่ปรึกษาจึงได้เสนอให้กรุงเทพมหานครลดจำนวนสายงานลงเหลือ 66 สายงาน โดยวิธีการยุบสายงาน การควบรวมสายงาน และการเพิ่มสายงานขึ้นมาใหม่



3. มิติการสรรหาและเลือกสรร

การกำหนดรูปแบบและแนวทางการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการและเลือกสรรกำลังคนเพื่อใช้เป็นกลไกหลักในการบริหารกำลังคนให้มีปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมกับบทบาทและภารกิจของกรุงเทพมหานครในอนาคต โดยเฉพาะตำแหน่งทางการบริหาร (หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต ผู้อำนวยการส่วน ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการเขต รองผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่า และผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่า) โดยให้เสนอแนวทางการทดแทนกำลังคนทางการบริหารด้วย

สรุปผลการศึกษา

3. มิติการสรรหาและเลือกสรร

ผลการศึกษาในมิติการสรรหาและเลือกสรรมีข้อเสนอที่สำคัญ 3 ประการ คือ รูปแบบและแนวทางการสรรหากำลังคนมีความสามารถเข้าสู่องค์กร แนวทางในการทดแทนกำลังคนทางการบริหาร และหลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกสรรข้าราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการบริหาร

1) รูปแบบและแนวทางการสรรหากำลังคนที่มีความสามารถเข้าสู่องค์กร

1.1) รูปแบบการซื้อ (Buy) เป็นการสรรหาและเลือกสรรกำลังคนจากผู้สำเร็จการศึกษา เพื่อให้ เข้ามารับราชการในกรุงเทพมหานครทันที โดยเสนอแนวทางการสรรหาและเลือกสรรไว้ 7 แนวทาง ได้แก่

- การสร้าง “แบรนด์” ของกรุงเทพมหานครให้เป็นที่รู้จัก เช่น จัดทำเว็บไซต์ ประชาสัมพันธ์ Campus Recruitment Open House ตั้งบูธประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
- กำหนดวันสอบภาค ก. ของกรุงเทพมหานครให้ตรงกันเป็นประจำทุกปี
- ปรับให้ผลสอบภาค ก. เป็นเพียงการประเมินว่า “ผ่าน” หรือ “ไม่ผ่าน”
- ขยายกลุ่มเป้าหมายการเลือกสรรไปยังกลุ่มที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา เช่น นิสิตนักศึกษาปีที่ 2 ที่กำลังขึ้นปีที่ 3 ให้มีสิทธิสอบแข่งขันภาค ก.
- ทบทวนวุฒิคัดเลือกทุกปี
- ขยายกลุ่มเป้าหมายในการสอบคัดเลือก เช่น ผู้ที่ได้รับทุน 1 อำเภอ 1 ทุนการศึกษา กลุ่มผู้ที่ได้รับทุนรัฐบาลต่างประเทศ กลุ่มสายงานที่ไม่สามารถสรรหาบุคคลมาบรรจุ และแต่งตั้งได้ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป หรือกลุ่มสายงานที่มีผู้มาสมัครจำนวนไม่ถึง 10 คนต่อตำแหน่ง
- ปรับเครื่องมือในการเลือกสรรให้สามารถประเมินได้สอดคล้องกับทิศทางของ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ กำหนดให้มีการสอบภาษาอังกฤษในการสอบภาค ข เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และสร้างเครื่องมือที่มีอำนาจจำแนกทั้งภาค ก. ภาค ข. และภาค ค. เป็นต้น

1.2) รูปแบบการ “สร้าง/จ้างผลิต” (Produce) คือ การบ่มเพาะ หล่อหลอม และ กลุ่มเมลาที่กำลังคนเพื่อเตรียมให้เข้ารับราชการในกรุงเทพมหานครโดยเสนอแนวทางไว้ 3 แนวทาง คือ

- การฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA)
- การให้ทุนการศึกษา โดยสร้างให้ผู้รับทุนการศึกษามีความผูกพันกับกรุงเทพมหานคร เช่น ให้ผู้รับทุนเข้าปฏิบัติงาน/ฝึกงานก่อนไปศึกษา เป็นต้น
- การจัดตั้งโรงเรียนเพื่อผลิตบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ และมีอัตราการไหลออกสูง เช่น เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2) แนวทางในการทดแทนกำลังคนทางการบริหาร มีข้อเสนอ ดังนี้

2.1) กรุงเทพมหานครควรมีการเตรียมความพร้อมล่วงหน้าสำหรับการทดแทนกำลังคนทางการบริหาร ในตำแหน่งยุทธศาสตร์ที่สำคัญ 3 กลุ่ม คือ ผู้อำนวยการเขต ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าฝ่าย โดยเตรียมความพร้อมของผู้เข้ารับการคัดเลือกและความพร้อมในกระบวนการ เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและถูกต้อง

2.2) สร้างกลไกในการเลือกสรร (การคัดเลือก) หรือหลักเกณฑ์และวิธีการที่เหมาะสมกับการทดแทนกำลังคนในตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลัก “Put the right man to the right job” หลัก “Maximize player” คือ การเพิ่มผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการพิจารณาให้มีความหลากหลาย กระจายอำนาจในการเลือกสรรออกไปยังบุคคลกลุ่มต่างๆ ให้มากขึ้น และพึงระวังในเรื่องของ “Conflict of Interest” ตลอดจนยึดหลัก “Minimize discretion” หรือ “ลดการใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาในทุกขั้นตอนของกระบวนการคัดเลือกให้เหลือน้อยที่สุด” โดยมีข้อเสนอสำคัญๆ ได้แก่

- คณะบุคคลผู้ทำหน้าที่ในการเลือกสรรควรอยู่ในรูปขององค์คณะที่มีความเป็นธรรมและเป็นกลาง กล่าวคือ มีความรู้ในงานของตำแหน่งที่ทำการพิจารณา และมีความเป็นกลางต่อผู้เข้ารับการคัดเลือก

- หลักเกณฑ์ในการวัดความเหมาะสมของบุคคลในการเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารควรมีคุณสมบัติสำคัญ 2 ประการ คือ ความเป็นภววิสัยให้มากที่สุดเพื่อป้องกันการใช้ดุลยพินิจ และต้องมีความเกี่ยวข้อง เชื่อมโยงกับคุณลักษณะของงานในตำแหน่งอย่างครบถ้วน เพื่อให้ผลการวัดประเมินนั้นสามารถจำแนกผู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งออกจากผู้ที่ไม่เหมาะสมได้อย่างชัดเจน

- เสนอให้มีวิธีการที่ใช้ในการประเมินมีมากกว่า 1 วิธี เพื่อให้ผลการคัดเลือกมีความละเอียดถี่ถ้วน โดยการจะเลือกใช้วิธีการใดนั้นจะต้องพิจารณาจากลักษณะงานเป็นหลัก เช่น หากงานใด ที่เป็นงานปฏิบัติควรใช้วิธีให้ปฏิบัติ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามต้องคำนึงถึงขนาดของผู้รับการประเมินและงบประมาณที่มีอยู่ให้เหมาะสม

2.3) หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกสรรข้าราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการบริหาร มีข้อเสนอในการกำหนดหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร



และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 มาตรา 41 (3) “...การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม...” ดังนี้

- หลักเกณฑ์ที่ 1 ผลงาน : ประเมินจากความเป็นเจ้าของผลงาน ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ความสำเร็จของงาน และประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากงาน

- หลักเกณฑ์ที่ 2 ศักยภาพ : ประเมินจาก 4 เกณฑ์ย่อย ได้แก่ ประสิทธิภาพ จากการดำรงตำแหน่ง/การปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจของตำแหน่ง คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานใน ตำแหน่ง

- หลักเกณฑ์ที่ 3 ความประพฤติ ประกอบด้วย 4 เกณฑ์ย่อย ได้แก่ การเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เป็นผู้มีส่วนในภาระหน้าที่ความรับผิดชอบสูง และมีความมั่นใจในตนเองสูง

- หลักเกณฑ์ที่ 4 พฤติกรรมทางจริยธรรม เสนอให้ผู้รับการคัดเลือกทุกระดับตำแหน่งรับรองพฤติกรรมทางจริยธรรมของตนเอง ซึ่งหากภายหลังมีการพิสูจน์ทราบเป็นที่แน่ชัดว่าข้อมูลที่ให้การรับรองไว้เป็นเท็จ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะถูกตัดสิทธิ์หรือถอนสิทธิ์ที่ได้จากการ ประเมิน

ทั้งนี้ ได้เสนอคะแนนของหลักเกณฑ์เพื่อการพิจารณาตามประเภทตำแหน่งไว้ดังนี้

ประเภทตำแหน่ง หลักเกณฑ์	1. ผลงาน	2. ศักยภาพ		3. ความ ประพฤติ	4. พฤติกรรม ทางจริยธรรม
		ปัจจุบัน	อนาคต		
1. ผอ.ส่วน ผช.ผอ.เขต และหัวหน้าฝ่าย	20	50	20	10	รับรองตนเอง
2. ผู้อำนวยการกอง	35	20	35	10	รับรองตนเอง
3. ผอ.สำนักหรือเทียบเท่า รอง ผอ.สำนักหรือเทียบเท่า ผอ.สำนักงาน และ ผอ.เขต	45	-	45	10	รับรองตนเอง

4. มิติเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น

4.1 ศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการจัดทำบัญชีเงินเดือนของกรุงเทพมหานครเอง เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในมหานครขนาดใหญ่

4.2 ศึกษาและวิเคราะห์ระบบค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจเพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลไว้กับองค์กร โดยอาศัยฐานพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2554 มาตรา 49 ที่กำหนดให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามระเบียบที่ ก.ก. กำหนด และอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

สรุปผลการศึกษา

4. มิติเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น

ผลการศึกษาในมิติเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น มีข้อเสนอ 2 ประการ คือ การปรับปรุงบัญชีเงินเดือน และเรื่องค่าครองชีพ

1) การปรับปรุงบัญชีเงินเดือน ได้เสนอไว้ 2 ทางเลือก คือ

- การปรับเพิ่มตามดัชนีราคาผู้บริโภค (Consumer Price Index : CPI) ของกรุงเทพมหานคร เฉลี่ยย้อนหลัง 3 ปี คือ ร้อยละ 8.9 ต่อปี

- การปรับโดยใช้บัญชีเงินเดือนขององค์กรอิสระเป็นเป้าหมาย โดยเทียบเคียงกับสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งจะปรับเพิ่มขึ้นร้อยละ 20

2) เรื่องค่าครองชีพ ได้เสนอไว้ 2 ทางเลือก คือ

- การใช้ CPI โดยปรับร้อยละ 8.9 ของค่ากึ่งกลาง (Midpoint) เท่ากันทุกระดับ ซึ่งจะมีค่าใช้จ่ายเดือนละ 41.2 ล้านบาท/เดือน

- การปรับลดลงตามระดับตำแหน่ง (Sliding) ร้อยละ 10 – 12 ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่ถือปฏิบัติตามวิธีนี้ โดยบุคลากรระดับสูงจะได้เงินค่าครองชีพคิดเป็นร้อยละต่ำกว่าบุคลากรในระดับที่ต่ำกว่า โดยจะมีค่าใช้จ่ายเดือนละ 54.69 ล้านบาท/เดือน





HRM

Annual Report

2557

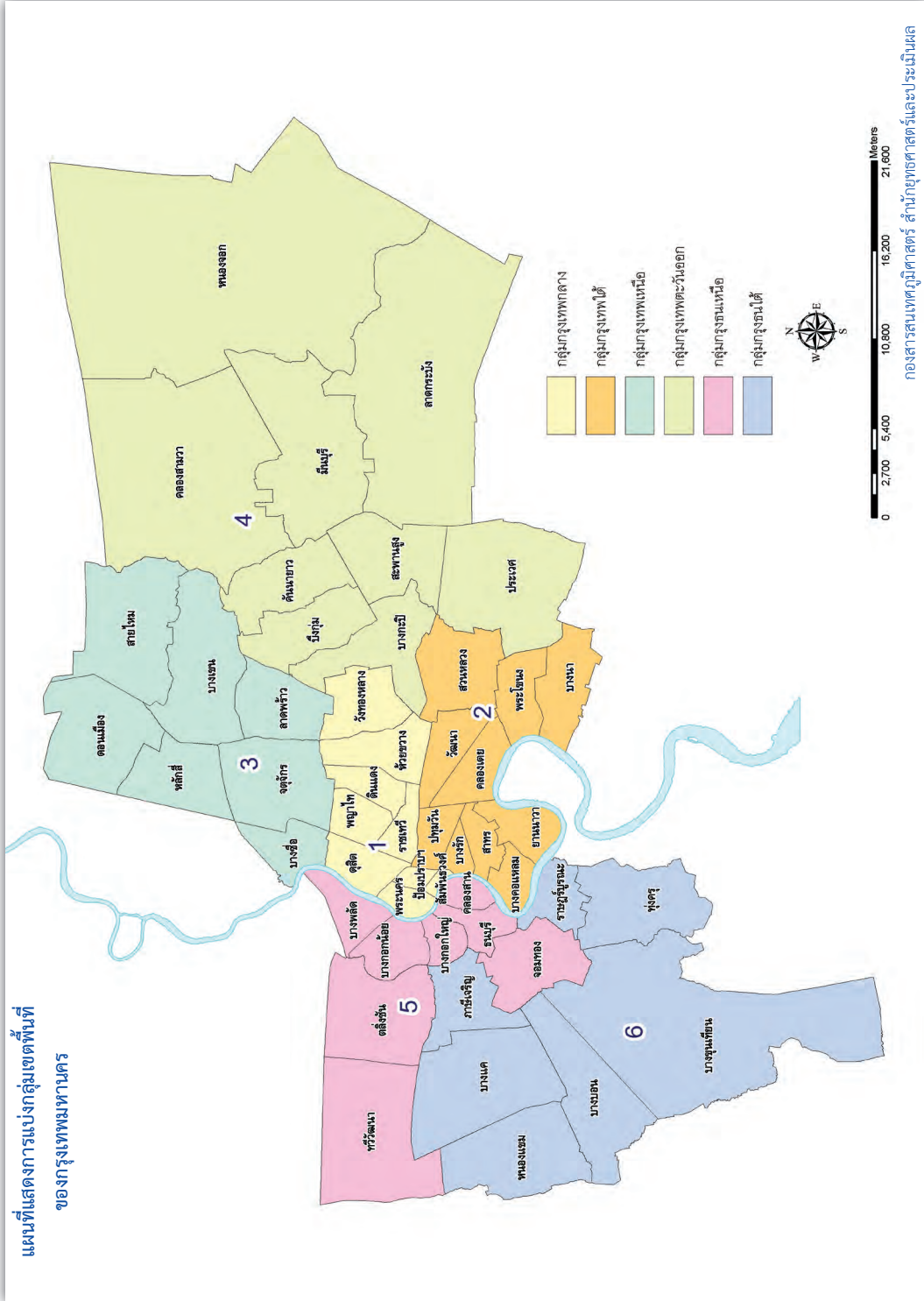
ภาพรวม

- แผนที่แสดงการแบ่งกลุ่มเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร
- อำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร
- แผนภูมิแสดงโครงสร้างการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร
- การแบ่งกลุ่มภารกิจของกรุงเทพมหานคร
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554





แผนที่แสดงการแบ่งกลุ่มเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร





อำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (44 ข้อ)

1. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

2. การทะเบียนตามที่กฎหมายกำหนด

3. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

4. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

5. การผังเมือง

6. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางระบายน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรท้องถิ่นอื่น

7. การวิศวกรรมจราจร

8. การขนส่ง และการขนส่งมวลชน

9. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ

10. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

11. การควบคุมอาคาร

12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

14. การพัฒนาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

15. ทวี บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

16. การสาธารณสุข โภคและก่อสร้างอื่น ๆ

17. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

18. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

19. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

20. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

21. การควบคุมความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยในโรงแรมหรูพ และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ

22. การจัดการศึกษา

23. การสาธารณสุขการ

24. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส



25. การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
26. การส่งเสริมการฝึก และการประกอบอาชีพ
27. การพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร และการส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรม ไม่ว่าจะดำเนินการด้วยตนเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
28. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
29. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
30. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
31. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
32. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
33. การจัดทำมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
34. การจัดการ บำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
35. การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง)
36. การประสานงานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง)
37. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง)
38. การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
39. การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
40. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
41. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
42. การจัดให้มีโรงพยาบาล การรักษาพยาบาล และการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
43. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
44. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
45. จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ เทศบาลนครหรือตามที่คณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมอบหมาย หรือที่กฎหมายระบุ เป็นหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร



การจัดกลุ่มภารกิจของกรุงเทพมหานคร



หน่วยงานของกรุงเทพมหานครจำแนกตามกลุ่มภารกิจ

1. ด้านยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการ	2. ด้านการปกครอง และรักษาความสงบเรียบร้อย	4. ด้านเศรษฐกิจ การคลัง และงบประมาณ	6. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
<ul style="list-style-type: none"> - สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล - สำนักงานเลขานุการ ผว.กทม. - สำนักงานเลขานุการสภา กทม. - กองกลาง - สำนักงานกฎหมายและคดี - สำนักงานปกครองและทะเบียน - สำนักงานตรวจสอบภายใน - กองประชาสัมพันธ์ - กองงานผู้ตรวจราชการ - กองการต่างประเทศ - ฝ่ายทะเบียน สนข. - ฝ่ายเทคนิค สนข. - ฝ่ายปกครอง สนข. 	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักเทศกิจ - สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - ฝ่ายปกครอง สนข. - ฝ่ายทะเบียน สนข. - ฝ่ายเทคนิค สนข. 	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักการคลัง - สำนักงบประมาณ กทม. - ฝ่ายรายได้ สนข. - ฝ่ายการคลัง สนข. 	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักการระบายน้ำ - สำนักการจราจรและขนส่ง - สำนักการโยธา - สำนักผังเมือง - ฝ่ายโยธา สนข.
	3. ด้านสังคม การศึกษา และวัฒนธรรม	5. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	7. ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักการศึกษา - สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว - สำนักพัฒนาสังคม - ฝ่ายการศึกษา สนข. - ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สนข. 	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักงาน ก.ก. - สถาบันพัฒนาข้าราชการ กทม. สำนักปลัด กทม. - กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด กทม. - ส่วนราชการที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของสำนัก - ฝ่ายปกครอง สนข. 	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักการแพทย์ - สำนักอนามัย - สำนักสิ่งแวดล้อม - ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพีบาล สนข. - ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สนข.



พระราชบัญญัติ

ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

พ.ศ. ๒๕๕๔

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

เป็นปีที่ ๖๖ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ

ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๓ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

(๑) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘

(๒) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“ข้าราชการกรุงเทพมหานคร” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนของกรุงเทพมหานครหรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่กรุงเทพมหานครและกรุงเทพมหานครนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

“ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ” หมายความว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งรับราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร แต่ไม่รวมถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครและข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา

“ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร” หมายความว่า

(๑) ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ หรือ

(๒) ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และให้หมายความรวมถึงข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหาร การศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครกำหนด

“ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาตามที่คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครกำหนด

“บุคลากรกรุงเทพมหานคร” หมายความว่า ลูกจ้างกรุงเทพมหานครและพนักงานกรุงเทพมหานคร

“ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานครโดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณหมวดค่าจ้างของกรุงเทพมหานครหรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่กรุงเทพมหานครและกรุงเทพมหานครนำมาจัดเป็นค่าจ้างของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

“พนักงานกรุงเทพมหานคร” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณหมวดค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานคร



“หน่วยงานการศึกษา” หมายความว่า

- (๑) สถานศึกษา
- (๒) แหล่งการเรียนรู้ตามประกาศกรุงเทพมหานคร
- (๓) ส่วนราชการอื่นตามประกาศกรุงเทพมหานคร

“สถานศึกษา” หมายความว่า โรงเรียนหรือสถานศึกษาของกรุงเทพมหานครที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามประกาศกรุงเทพมหานคร

“สถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า สถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปริญญาของกรุงเทพมหานครตามประกาศกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๕ ในกรณีที่มีกฎหมาย ประกาศ ระเบียบ หรือข้อบังคับใด ใช้บังคับเพื่อให้สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ใช้กฎหมาย ประกาศ ระเบียบหรือข้อบังคับนั้นแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครด้วย โดยให้บรรดาคำว่า “ข้าราชการพลเรือน” หรือ “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” หรือ “ข้าราชการครู” หรือ “บุคลากรทางการศึกษา” หรือ “ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา” ที่มีอยู่ในกฎหมาย ประกาศ ระเบียบ หรือข้อบังคับนั้น หมายความว่า “ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ” หรือ “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร” หรือ “ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา” แล้วแต่กรณีด้วย แต่ให้ใช้งบประมาณของกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ เว้นแต่จะได้มีกฎหมาย ประกาศ ระเบียบ หรือข้อบังคับอื่นใดบัญญัติไว้สำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยเฉพาะ

มาตรา ๖ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด ๑

คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๗ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร” เรียกโดยย่อว่า “ก.ก.” ประกอบด้วย

- (๑) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นประธานกรรมการ
- (๒) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนห้าคน ได้แก่ ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการ ก.พ. เลขาธิการ ก.พ.ร. เลขาธิการ ก.ค.ศ. และเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา
- (๓) กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนกรุงเทพมหานคร จำนวนสี่คน ได้แก่ รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้แทนบุคลากร

กรุงเทพมหานครซึ่งคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน และหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ
กรุงเทพมหานคร

(๔) กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยข้าราชการกรุงเทพมหานครแต่ละ
ประเภทคัดเลือกกันเอง จำนวนห้าคน ได้แก่

(ก) ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวนสองคน

(ข) ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวนสองคน

(ค) ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา จำนวนหนึ่งคน

(๕) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งกรรมการตาม (๑) (๒) (๓) และ (๔) ประชุมร่วมกัน
คัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารงาน
ส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านระบอบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ
ด้านกฎหมาย ด้านการศึกษา หรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์แก่การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรุงเทพมหานคร จำนวนห้าคน

ให้รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นรองประธานกรรมการ และหัวหน้าสำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นเลขานุการ ก.ก.

ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครดำเนินการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานครคัดเลือกกันเองเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครหรือผู้แทนกรุงเทพมหานคร
ในส่วนของผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกกรรมการตาม (๓) ในส่วนของผู้แทนบุคลากร
กรุงเทพมหานคร รวมทั้งกรรมการตาม (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ก.

มาตรา ๘ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบปีบริบูรณ์

(๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่
ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๕) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ

(๖) ไม่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น



(๗) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๘) ไม่เป็นกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๙) ไม่เป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือสมาชิกสภาเขตกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๙ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่ง หากยังมีได้มีการคัดเลือกกรรมการขึ้นใหม่ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับคัดเลือกใหม่เข้ารับหน้าที่

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับคัดเลือกอีกได้

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครจะพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้ดำเนินการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครประเภทนั้นแทนก่อนวันครบวาระภายในหกสิบวัน

มาตรา ๑๐ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธานกรรมการ

(๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๘

มาตรา ๑๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธานกรรมการ

(๓) พ้นจากการเป็นข้าราชการประเภทที่ตนเป็นผู้แทน

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ดำเนินการคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการประเภทนั้นแทนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่กรรมการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง และให้ผู้ได้รับคัดเลือกแทนตำแหน่งที่ว่างอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งได้คัดเลือกไว้แล้ว เว้นแต่วาระของกรรมการผู้นั้นเหลือไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่ดำเนินการคัดเลือกกรรมการแทนก็ได้



ในระหว่างที่ยังมิได้ดำเนินการคัดเลือกกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างตามวรรคหนึ่งและยังมีกรรมการเหลืออยู่เกินกึ่งหนึ่ง ให้กรรมการที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

มาตรา ๑๓ ให้นำความในมาตรา ๙ มาตรา ๑๑ และมาตรา ๑๒ มาใช้บังคับกับผู้แทนกรุงเทพมหานคร ในส่วนของผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานครด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๑๔ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ให้คำแนะนำแก่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร และการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(๒) ร่วมกับผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเสนอให้มีการตราพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา ๔๔

(๓) ออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ หรือระเบียบ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่นที่พระราชบัญญัตินี้ให้นำมาใช้บังคับ กฎ ก.ก. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

(๔) ให้ความเห็นชอบการตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงสำนัก หรือการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร

(๕) ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร

(๖) พิจารณาเทียบตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

(๗) ศึกษาและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ เมื่อ ก.ก. มีมติเป็นประการใดแล้วให้กรุงเทพมหานครปฏิบัติตามนั้น

(๘) กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากหน่วยงานและส่วนราชการ การพาณิชย์หรือสหกรณ์ในสังกัดกรุงเทพมหานคร และให้ผู้แทนหน่วยงานและส่วนราชการ การพาณิชย์หรือสหกรณ์ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร หรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริงได้

(๙) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก และการขึ้นบัญชี รวมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบและการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

(๑๐) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้



(๑๑) พิจารณาจัดระบบทะเบียนประวัติและแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปีเกิด และการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(๑๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

มาตรา ๑๕ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครอง ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับแก่การประชุม ก.ก. โดยอนุโลม เว้นแต่กรณี ตามมาตรา ๔๓ วรรคสอง

มาตรา ๑๖ ให้มีคณะกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ก. สามัญข้าราชการ” เพื่อเป็นองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครดังต่อไปนี้

(๑) คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ”

(๒) คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา”

(๓) คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ก. สามัญข้าราชการอุดมศึกษา”

ให้มีคณะอนุกรรมการสามัญประจำหน่วยงานกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ก. สามัญหน่วยงาน” โดยออกชื่อหน่วยงานนั้น เพื่อเป็นองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ ตามที่ ก.ก. กำหนด

หน่วยงานใดที่ ก.ก. ยังมีได้กำหนดให้มี อ.ก.ก. สามัญหน่วยงาน ให้ อ.ก.ก. สำนักปลัด กรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่ อ.ก.ก. สามัญหน่วยงานนั้น โดยให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นเป็นอนุกรรมการเพิ่มขึ้นด้วย

ให้นำมาตรา ๑๕ มาใช้บังคับแก่การประชุมของ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการ และ อ.ก.ก. สามัญหน่วยงาน โดยอนุโลม

มาตรา ๑๗ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ ประกอบด้วย

(๑) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานครมอบหมาย เป็นประธาน

(๒) ปลัดกรุงเทพมหานครหรือรองปลัดกรุงเทพมหานครซึ่งปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย เป็นรองประธาน

(๓) หัวหน้าหน่วยงานที่เป็นส่วนราชการของกรุงเทพมหานครตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานครซึ่งคัดเลือกกันเอง จำนวนหนึ่งคน

(๔) หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

(๕) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งประธานตาม (๑) แต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการด้านกฎหมาย หรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์แก่การบริหารทรัพยากรบุคคล และมีได้เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวนสี่คน ทั้งนี้ ให้ประกอบด้วยชายและหญิง

(๖) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญซึ่งคัดเลือกกันเอง จำนวนสี่คน

ให้ อ.ก.ก. นี้ ตั้งเลขานุการหนึ่งคน และผู้ช่วยเลขานุการไม่เกินสองคน

ให้ปลัดกรุงเทพมหานครจัดให้มีการคัดเลือกกรรมการตาม (๓) และ (๖) ทั้งนี้ หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือก ให้เป็นไปตามที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด

มาตรา ๑๘ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในกรุงเทพมหานคร ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด

(๒) เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน การจัดและการพัฒนาหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร

(๓) พิจารณาการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร

(๔) กำหนดนโยบาย กำกับ ดูแล และส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) พิจารณากำหนดตำแหน่ง จำนวน ประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับของตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและความประหยัดเป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด และต้องเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ก. กำหนด

(๖) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.ก. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.ก. มอบหมาย



มาตรา ๑๙ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

(๑) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย เป็นประธาน

(๒) ปลัดกรุงเทพมหานครหรือรองปลัดกรุงเทพมหานครซึ่งปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย เป็นรองประธาน

(๓) ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา

(๔) หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

(๕) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งประธานตาม (๑) แต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านกฎหมาย หรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์แก่การบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานการศึกษาและมีได้เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวนสี่คน ทั้งนี้ ให้ประกอบด้วยชายและหญิง

(๖) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งคัดเลือกกันเอง จำนวนสองคน

(๗) ผู้ดำรงตำแหน่งครูซึ่งคัดเลือกกันเอง จำนวนสองคน

ให้ อ.ก.ก. นี้ ตั้งเลขานุการหนึ่งคน และผู้ช่วยเลขานุการไม่เกินสองคน

ให้ปลัดกรุงเทพมหานครจัดให้มีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเป็นกรรมการตาม (๖) และ (๗) ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือก ให้เป็นไปตามที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด

มาตรา ๒๐ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด

(๒) เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารงาน การจัดและการพัฒนาหน่วยงานการศึกษา

(๓) พิจารณาการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงานการศึกษา

(๔) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครในหน่วยงานการศึกษา ทั้งนี้ ตามที่ ก.ก. กำหนด

(๕) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้อง คุ่มครองระบบ คุณธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร

(๖) พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา

(๗) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.ก. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ ก.ก. มอบหมาย

มาตรา ๒๑ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการอุดมศึกษา ประกอบด้วย

(๑) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานครมอบหมาย เป็นประธาน

(๒) ปลัดกรุงเทพมหานครหรือรองปลัดกรุงเทพมหานครซึ่งปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย เป็นรองประธาน

(๓) ผู้อำนวยการสำนักการแพทย์

(๔) หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

(๕) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งประธานตาม (๑) แต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีผลงาน เป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการด้านกฎหมาย หรือด้านอื่น ที่เป็นประโยชน์แก่การบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาและมีได้เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวนสี่คน ทั้งนี้ ให้ประกอบด้วยชายและหญิง

(๖) ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร สถาบันอุดมศึกษาซึ่งคัดเลือกกันเอง จำนวนสองคน

(๗) ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งคัดเลือกกันเอง จำนวนสองคน

ให้ อ.ก.ก. นี้ ตั้งเลขานุการหนึ่งคน และผู้ช่วยเลขานุการไม่เกินสองคน

ให้ปลัดกรุงเทพมหานครจัดให้มีการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา เป็นกรรมการตาม (๖) และ (๗) ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกให้เป็นไปตามที่ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด

มาตรา ๒๒ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการอุดมศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด



(๒) เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารงาน การจัดและการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา

(๓) พิจารณาการเกื้อยัตรากำลังระหว่างสถาบันอุดมศึกษา

(๔) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับข้าราชการ กรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา และการพิจารณาตำแหน่งวิชาการ

(๕) กำหนดนโยบาย กำกับ ดูแล และส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๖) กำหนดกรอบของตำแหน่ง อันดับเงินเดือนของตำแหน่ง และจำนวนของข้าราชการ กรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง โดยต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด และต้องสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังและหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด

(๗) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา โดยข้อบังคับดังกล่าวต้องไม่ก่อให้เกิดขั้นตอนโดยไม่จำเป็น

(๘) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา โดยข้อบังคับดังกล่าวต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ก. กำหนด

(๙) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในสถาบันอุดมศึกษา

(๑๐) อนุญาตให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ลาหยุดราชการเพื่อไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ หรือตามโครงการแลกเปลี่ยนคณาจารย์ระหว่าง สถาบันอุดมศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยถือว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและได้รับ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่นในระหว่างลาได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด

(๑๑) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.ก. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ ก.ก. มอบหมาย

มาตรา ๒๓ ให้ อ.ก.ก. สามัญหน่วยงาน ประกอบด้วย



- (๑) หัวหน้าหน่วยงาน เป็นประธาน
- (๒) รองหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงานซึ่งหัวหน้าหน่วยงานมอบหมายเป็นรองประธาน
 - (๓) หัวหน้าส่วนราชการในหน่วยงานนั้นซึ่งคัดเลือกกันเอง จำนวนหนึ่งคน
 - (๔) ผู้แทนสำนักงาน ก.ก. จำนวนหนึ่งคน
 - (๕) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านกฎหมายหรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์แก่การบริหารทรัพยากรบุคคลและมีได้เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครจำนวนสี่คน ทั้งนี้ ให้ประกอบด้วยชายและหญิง
 - (๖) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในหน่วยงานนั้นซึ่งคัดเลือกกันเอง จำนวนสี่คน ให้ อ.ก.ก. นี้ ตั้งเลขานุการหนึ่งคน และผู้ช่วยเลขานุการไม่เกินสองคนให้หัวหน้าหน่วยงานจัดให้มีการคัดเลือกกรรมการตาม (๓) และ (๖) ทั้งนี้ หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือก ให้เป็นไปตามที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด
- มาตรา ๒๔ อ.ก.ก. สามัญหน่วยงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - (๑) พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในหน่วยงาน ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด
 - (๒) เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารงาน การจัดและการพัฒนาหน่วยงาน
 - (๓) พิจารณาการเกื้อยัตรากำลังระหว่างส่วนราชการในหน่วยงาน
 - (๔) กำหนดนโยบาย กำกับ ดูแล และส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการภายในส่วนราชการในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - (๕) ปฏิบัติตามที่ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการ มอบหมาย
 - (๖) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.ก. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.ก. มอบหมาย
- มาตรา ๒๕ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิและข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งได้รับการคัดเลือกตามมาตรา ๑๗ มาตรา ๑๙ มาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๓ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี



มาตรา ๒๖ ให้นำมาตรา ๙ มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ และมาตรา ๑๒ มาใช้บังคับแก่
อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและอนุกรรมการที่ได้มาโดยการคัดเลือกตามมาตรา ๑๗ มาตรา ๑๙ มาตรา ๒๑
และมาตรา ๒๓ แล้วแต่กรณี โดยอนุโลม

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๙ และเหตุอื่นตามมาตรา ๑๐ แล้ว
ให้อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นผู้แต่งตั้งตั้งอนุกรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งด้วย

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

จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้ง อ.ก.ก. วิสามัญ รวมตลอดทั้งวิธีการได้มา
วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ก.

ให้นำมาตรา ๑๕ มาใช้บังคับแก่การประชุมของ อ.ก.ก. วิสามัญ โดยอนุโลม

มาตรา ๒๘ ให้กรรมการและอนุกรรมการใน ก.ก. อ.ก.ก. สามัญข้าราชการ อ.ก.ก. สามัญ
หน่วยงาน และ อ.ก.ก. วิสามัญ ได้รับค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายอื่นในการปฏิบัติงานตามที่กำหนด
ในข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๒๙ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า
“สำนักงาน ก.ก.” มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ก. และ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร
และดำเนินการตามที่ ก.ก. หรือ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มอบหมาย

(๒) วิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการจัดระบบราชการกรุงเทพมหานครเพื่อเสนอ ก.ก.

(๓) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หน่วยงานและส่วนราชการ
ในสังกัดกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(๔) พัฒนา ส่งเสริม วิเคราะห์ และวิจัยเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ ระบบ หลักเกณฑ์
วิธีการ และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร

(๕) จัดทำยุทธศาสตร์ ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร



- (๖) ดำเนินการเกี่ยวกับแผนกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (๗) ดำเนินการสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรุงเทพมหานครตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด
- (๘) เป็นศูนย์กลางข้อมูลทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (๙) ติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (๑๐) ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษาแนะนำ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (๑๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนรวมทั้งระดับตำแหน่งและประเภทตำแหน่งสำหรับคุณวุฒิดังกล่าว
- (๑๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาทะเบียนประวัติและการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (๑๓) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการกรุงเทพมหานครเสนอต่อ ก.ก. และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
- (๑๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ก. หรือ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร หรือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย

หมวด ๒

คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๓๐ ให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร” ประกอบด้วยกรรมการจำนวนห้าคน ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งตามมาตรา ๓๒

กรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ต้องทำงานเต็มเวลา



ให้หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นเลขานุการของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

มาตรา ๓๑ ผู้จะได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบห้าปี
- (๓) มีคุณสมบัติอื่นอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(ก) เป็นหรือเคยเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการข้าราชการครู คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ

(ข) เป็นหรือเคยเป็นกรรมการกฤษฎีกา

(ค) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์หรือเทียบเท่า หรือตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองชั้นต้น

(ง) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดีอัยการพิเศษประจำเขตหรือเทียบเท่า

(จ) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือเทียบเท่าหรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าตำแหน่งบริหารระดับสูงตามที่ ก.ก. กำหนด

(ฉ) เป็นหรือเคยเป็นผู้สอนวิชาในสาขานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ หรือวิชาที่เกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดินในสถาบันอุดมศึกษา และดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ แต่ในกรณีที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ต้องดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี

มาตรา ๓๒ ให้มีคณะกรรมการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยประธานศาลปกครองสูงสุด เป็นประธาน รองประธานศาลฎีกาที่ได้รับมอบหมายจากประธานศาลฎีกาหนึ่งคน กรรมการ ก.ก. ผู้ทรงคุณวุฒิหนึ่งคนซึ่งได้รับเลือกโดย ก.ก. และให้หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการคัดเลือกมีหน้าที่คัดเลือกบุคคลผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา ๓๑ จำนวนห้าคน

ให้ผู้ได้รับคัดเลือกตามวรรคสองประชุมและเลือกกันเองให้คนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร แล้วให้นายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตาม
ที่คณะกรรมการคัดเลือกกำหนด

มาตรา ๓๓ กรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (๑) เป็นข้าราชการ
- (๒) เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐหรือบุคคลใด
- (๓) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหาร
พรรคการเมือง สมาชิกพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- (๔) เป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจ
- (๕) เป็นกรรมการในองค์กรกลางบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของรัฐ
- (๖) ประกอบอาชีพหรือวิชาชีพอย่างอื่นหรือดำรงตำแหน่งหรือประกอบภารใด ๆ หรือเป็น
กรรมการในหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน อันขัดต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา
- (๗) เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๘) เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก แม้จะมีการรอการลงโทษ เว้นแต่เป็นการรอ
การลงโทษในความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดฐานหมิ่นประมาท

มาตรา ๓๔ ผู้ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้ใดมีลักษณะต้องห้าม
ตามมาตรา ๓๓ (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) หรือ (๖) ผู้นั้นต้องลาออกจากการเป็นบุคคลซึ่งมีลักษณะ
ต้องห้ามหรือแสดงหลักฐานให้เป็นที่เชื่อได้ว่าตนได้เลิกการประกอบอาชีพหรือวิชาการหรือการ
ประกอบอาชีพอันมีลักษณะต้องห้ามต่อเลขานุการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่
ได้รับคัดเลือก

ในกรณีที่ผู้ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มิได้ลาออกหรือเลิกการ
ประกอบอาชีพหรือวิชาการหรือการประกอบอาชีพภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่งให้ถือว่าผู้นั้นมิเคย
ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร และให้ดำเนินการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค.
กรุงเทพมหานคร ขึ้นใหม่

มาตรา ๓๕ กรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีวาระการดำรงตำแหน่งหกปีนับแต่วันที่
นายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง และให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว

ให้กรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติ
หน้าที่ต่อไปจนกว่านายกรัฐมนตรีจะแต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ใหม่



มาตรา ๓๖ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร
พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) มีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์

(๔) ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๓๑ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๓

(๕) ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก แม้จะมีการรอการลงโทษ เว้นแต่เป็นการรอการลงโทษ
ในความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดฐานหมิ่นประมาท

(๖) ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มเวลาอย่างสม่ำเสมอตามระเบียบของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

เมื่อมีกรณีตามวรรคหนึ่ง ให้กรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เท่าที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่
ต่อไปได้ และให้ถือว่า ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร
เท่าที่เหลืออยู่ เว้นแต่มีกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เหลืออยู่ไม่ถึงสามคน

เมื่อมีกรณีตามวรรคหนึ่งหรือกรณีที่กรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร พ้นจากตำแหน่ง
ตามวาระ ให้คณะกรรมการคัดเลือกดำเนินการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครแทนกรรมการ
ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ซึ่งพ้นจากตำแหน่งโดยเร็ว

มาตรา ๓๗ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ ก.ก. ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงนโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

(๒) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา ๖๐

(๓) พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ตามมาตรา ๖๔

(๔) พิจารณาเรื่องการคุ้มครองระบบคุณธรรมตามมาตรา ๖๖

(๕) ออกกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ
เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร และข้อบังคับเมื่อประกาศใน
ราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

(๖) แต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร
กำหนด เพื่อเป็นกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานคร หรือเป็นกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์
กรุงเทพมหานคร



(๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ค. ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๓๘ ให้กรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานคร และกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ กรุงเทพมหานคร ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่น และค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เช่นเดียวกับกรรมการ ก.พ.ค. กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ และกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

มาตรา ๓๙ การประชุมของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานคร และกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ กรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กำหนด

หมวด ๓

ข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ ๑

บททั่วไป

มาตรา ๔๐ การจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของกรุงเทพมหานคร ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

มาตรา ๔๑ การจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัตินี้ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

(๒) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

(๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณาไม่ได้



(๔) การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

(๕) การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

มาตรา ๔๒ ข้าราชการกรุงเทพมหานครมี ๓ ประเภท คือ

(๑) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

(๒) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

(๓) ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา

มาตรา ๔๓ ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข. ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.ก.

(๒) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น

(๓) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๖) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากส่วนราชการรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๗) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออกหรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น

(๘) เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น

(๙) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ



ผู้ที่เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งมีลักษณะต้องห้ามตาม ข. (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) หรือ (๙) ก.ก. อาจพิจารณาขอยกเว้นให้เข้ารับราชการได้แต่ถ้าเป็นกรณีมีลักษณะต้องห้ามตาม ข. (๖) หรือ (๗) ผู้นั้นต้องออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสองปีแล้ว และในกรณีมีลักษณะต้องห้ามตาม ข. (๘) ผู้นั้นต้องออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสามปีแล้ว และต้องมีใช่เป็นกรณีออกจากงานหรือออกจากราชการเพราะเหตุจรรยาบรรณที่ มติของ ก.ก. ในการยกเว้นดังกล่าว ต้องได้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของจำนวนกรรมการที่มาประชุม การลงมติให้กระทำโดยลับ

การขอยกเว้นตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ก. กำหนด

ในกรณีตามวรรคสอง ก.ก. จะยกเว้นให้เป็นการเฉพาะราย หรือจะประกาศยกเว้นให้เป็นการทั่วไปก็ได้

ผู้ที่เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ใดเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเป็นกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง ผู้นั้นต้องลาออกจากการดำรงตำแหน่งหรือการประกอบอาชีพนั้นและการลาออกต้องมีผลก่อนวันบรรจุเข้ารับราชการ

ในกรณีที่ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครมิได้มีการดำเนินการตามวรรคห้าให้ถือว่าผู้นั้นไม่เคยได้รับคัดเลือกหรือเลือกเพื่อเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม

ในการนำกฎหมายตามวรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม ให้อำนาจหน้าที่ของคณะรัฐมนตรี ก.พ. ก.ค.ศ. และ ก.พ.อ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. สำหรับผู้ใช้อำนาจหน้าที่อื่นให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด โดยคำนึงถึงตำแหน่งผู้ใช้อำนาจหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายนั้นด้วย

มาตรา ๔๕ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีและการลาหยุดราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด ในกรณีที่ ก.ก. ยังมิได้กำหนด ให้นำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่ใช้กับข้าราชการพลเรือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาใช้บังคับโดยอนุโลม



ในกรณีจำเป็นเร่งด่วนหรือมีเหตุพิเศษและเพื่อประโยชน์แก่การบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครอาจกำหนดให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครในหน่วยงานหรือส่วนราชการใด หรือที่ปฏิบัติงานประเภทใดของกรุงเทพมหานครมีวันเวลาทำงาน หรือวันหยุด รวมทั้งการลาหยุด เป็นอย่างอื่นได้

มาตรา ๔๖ เครื่องแบบของข้าราชการกรุงเทพมหานครและระเบียบการแต่งเครื่องแบบ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๔๗ บำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วย บำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๔๘ ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ได้ถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ผู้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จ บำนาญหรือให้ได้รับสิทธิประโยชน์อื่นตามที่ ก.ก. กำหนดก็ได้

มาตรา ๔๙ ข้าราชการกรุงเทพมหานครอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตามระเบียบที่ ก.ก. กำหนด

ข้าราชการกรุงเทพมหานครอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

มาตรา ๕๐ ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีเสรีภาพในการรวมกลุ่ม แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบ ประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการรวมกลุ่มตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดใน พระราชกฤษฎีกา

ส่วนที่ ๒

การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ และการแต่งตั้ง

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๔ (๕) นอกจากตำแหน่งที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วย ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานครแล้ว อ.ก.ก. สามัญข้าราชการอาจกำหนดตำแหน่งที่มีชื่อ อย่างเป็นทางการอื่นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน และแจ้งให้ ก.ก. ทราบ

มาตรา ๕๒ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง



(๑) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดกรุงเทพมหานคร หัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดในระดับเทียบเท่า ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(๒) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานต่ำกว่าระดับสำนัก ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดในระดับเทียบเท่าให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๓) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกอง ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดในระดับเทียบเท่า ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งโดยคำแนะนำหรือความเห็นชอบของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

(๔) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นนอกจากตำแหน่งตาม (๑) (๒) และ (๓) ในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก สำนักงาน ก.ก. สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขต ให้ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือผู้อำนวยการเขต แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง แต่ถ้าเป็นการแต่งตั้งจากสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก หรือสำนักงาน หรือสำนักงานเขตหนึ่งไปอีกสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนักหรือสำนักงาน หรือสำนักงานเขตหนึ่ง ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง

มาตรา ๕๓ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๑) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษเมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง



(๒) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๓) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษเมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๔) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นนอกจากตำแหน่งตาม (๑) (๒) และ (๓) ในสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก และสำนักงานเขตเมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก หรือผู้อำนวยการเขต แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง แต่ถ้าเป็นการแต่งตั้งจากสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนักหรือสำนักงานเขตหนึ่งไปอีกสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนักหรือสำนักงานเขตหนึ่ง เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง

มาตรา ๕๔ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๑) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรี นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(๒) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๓) การบรรจุและแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๔) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นนอกจากตำแหน่งตาม (๑) (๒) และ (๓) ในสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง แต่ถ้าเป็นการแต่งตั้งจากสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนักหนึ่งไปอีกสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนักหนึ่ง เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง



มาตรา ๕๕ ภายใต้บังคับมาตรา ๕๒ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ และมาตรา ๕๘
หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการบรรจุและการให้พ้นจากการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด

มาตรา ๕๖ การแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครจากข้าราชการประเภทหนึ่งไปเป็น
ข้าราชการอีกประเภทหนึ่งอาจกระทำได้หากผู้นั้นสมัครใจและหน่วยงานต้นสังกัดเห็นชอบ
ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

ในกรณีที่ได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๒ มาตรา ๕๓ หรือ
มาตรา ๕๔ แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

มาตรา ๕๗ การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น การโอนข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ตามพระราชบัญญัตินี้และไม่ใช่ข้าราชการการเมือง และการโอนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นของรัฐ
ที่ ก.ก. กำหนด มาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตลอดจนจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด
สายงานใด ระดับใด หรือตำแหน่งใด วิทยฐานะใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์
และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ซึ่งโอนมา
รับราชการตามวรรคหนึ่งเป็นเวลาราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัตินี้

ส่วนที่ ๓

วินัยและการดำเนินการทางวินัย

มาตรา ๕๘ การส่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือการสั่งให้ออกจากราชการให้ผู้มีอำนาจ
สั่งบรรจุส่งเรื่องให้ ก.ก. พิจารณา เมื่อ ก.ก. มีมติเป็นประการใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสั่งหรือปฏิบัติ
ให้เป็นไปตามนั้น

การสั่งให้ออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและ
พัฒนาอย่างเข้มเนื่องจากมีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานหรือการสั่งให้ออกจากราชการไปรับ
ราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก.
กำหนด

มาตรา ๕๙ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัย หรือดำเนินการเพื่อสั่งให้ข้าราชการ
กรุงเทพมหานครผู้ใดออกจากราชการ ให้รายงานการดำเนินการทางวินัยหรือการสอบสวน หรือการสั่งให้
ออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ทั้งนี้ ตามระเบียบว่าด้วยการรายงาน
การดำเนินการทางวินัยที่ ก.ก. กำหนด



ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับรายงานตามวรรคหนึ่งเห็นว่าการยุติเรื่อง การงดโทษหรือ การลงโทษ เป็นการไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ก็ให้มีอำนาจสั่งลงโทษ เพิ่มโทษเป็นสถานโทษหรืออัตรา โทษที่หนักขึ้น ลดโทษเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่เบาลง งดโทษโดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือ ว่ากล่าวตักเตือน หรือยกโทษให้ถูกต้องหรือเหมาะสมตามควรแก่กรณี ตลอดจนแก้ไขเปลี่ยนแปลง ข้อความในคำสั่งเดิมให้เป็นการถูกต้องหรือเหมาะสมได้ด้วย และในกรณีที่เห็นว่าควรดำเนินการอย่างใด เพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาให้ได้ความจริงและยุติธรรมก็ให้มีอำนาจดำเนินการหรือสั่งดำเนินการได้ ตามควรแก่กรณี ทั้งนี้ การสั่งลงโทษหรือเพิ่มโทษเป็นสถานโทษที่หนักขึ้นต้องไม่เกินอำนาจของตน และการเพิ่มอัตราโทษเมื่อรวมกับอัตราโทษเดิมต้องไม่เกินอำนาจนั้นด้วย ถ้าเกินอำนาจของตนก็ให้รายงาน ต่อผู้บังคับบัญชาของผู้ขึ้นตามลำดับเพื่อให้พิจารณาดำเนินการตามควรแก่กรณี

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุที่ได้รับรายงานตามวรรคหนึ่งเห็นว่าการกระทำผิดวินัย อย่างร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุมีอำนาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

เมื่อได้มีคำสั่งเพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษ ถ้าเพิ่มโทษเป็นสถานโทษที่หนักขึ้น หรือลดโทษเป็นสถานโทษที่เบาลง หรืองดโทษ หรือยกโทษ คำสั่งลงโทษเดิมให้เป็นอันยกเลิก ถ้าลดโทษเป็น อัตราโทษที่เบาลง อัตราโทษส่วนที่เกินก็ให้เป็นอันยกเลิก ในกรณีที่คำสั่งลงโทษตัดเงินเดือนหรือ ลดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนเป็นอันยกเลิก หรืออัตราโทษส่วนที่เกินเป็นอันยกเลิก ให้คืนเงินเดือนที่ ได้ตัดหรือลดไปแล้วตามคำสั่งที่เป็นอันยกเลิก หรืออัตราโทษส่วนที่เกินเป็นอันยกเลิกนั้นให้แก่ผู้ถูกลงโทษ

เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุได้ดำเนินการทางวินัยหรือได้รับรายงานตามวรรคหนึ่งและได้พิจารณา ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่แล้ว ให้รายงานไปยัง ก.ก. เพื่อพิจารณา

ในกรณีที่ ก.ก. ได้รับรายงานตามวรรคห้า และเห็นว่าการดำเนินการทางวินัยเป็นการไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสมและมีมติเป็นประการใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือปลัดกรุงเทพมหานครหรือผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานครสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งมติ ก.ก.

ส่วนที่ ๔ การอุทธรณ์

มาตรา ๖๐ ผู้ใดถูกสั่งลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการตามพระราชบัญญัตินี้ผู้นั้นมีสิทธิ อุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง

การอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร



มาตรา ๖๑ การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา ๖๐ ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ เว้นแต่มีเหตุขัดข้องที่ทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกซึ่งไม่เกินสองครั้งโดยแต่ละครั้งจะต้องไม่เกินหกสิบวัน และให้บันทึกเหตุขัดข้องให้ปรากฏไว้ด้วย

ในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร จะพิจารณาวินิจฉัยเองหรือจะตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานคร เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ก็ได้ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

ในกรณีที่การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ไม่อาจกระทำได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง และผู้อุทธรณ์เห็นว่ากรณีดังกล่าวเป็นเหตุให้ตนได้รับความเสียหาย ให้ถือว่าผู้อุทธรณ์เป็นผู้ได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง

มาตรา ๖๒ เมื่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้วให้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจตามมาตรา ๕๒ มาตรา ๕๓ หรือมาตรา ๕๔ แล้วแต่กรณีดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยนั้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัย

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยอุทธรณ์

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดไม่ปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าเป็นการจงใจละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น

ส่วนที่ ๕ การร้องทุกข์

มาตรา ๖๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา และเป็นกรณีไม่อาจอุทธรณ์ตามส่วนที่ ๔ การอุทธรณ์ ได้ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในส่วนนี้

มาตรา ๖๔ การร้องทุกข์ที่เหตุเกิดจากผู้บังคับบัญชา ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ

การร้องทุกข์ที่เหตุเกิดจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร หัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กำหนดให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร



เมื่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ได้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ประการใดแล้วให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร หรือผู้บังคับบัญชา แล้วแต่กรณีดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

การร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ตามวรรคหนึ่งและวรรคสองให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

มาตรา ๖๕ ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ให้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครมีอำนาจไม่รับเรื่องร้องทุกข์ ยกคำร้องทุกข์ หรือมีคำวินิจฉัยให้แก่ไขหรือยกเลิกคำสั่ง และให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้ร้องทุกข์ หรือให้ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมตามระเบียบที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กำหนด

ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร จะพิจารณาวินิจฉัยเอง หรือจะตั้งกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร คนหนึ่ง หรือจะตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ กรุงเทพมหานคร เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ก็ได้ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

หมวด ๔

การคุ้มครองระบบคุณธรรม

มาตรา ๖๖ ในกรณีที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เห็นว่ากฎ ระเบียบ หรือคำสั่งใดที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้และมุ่งหมายให้ใช้บังคับเป็นการทั่วไป ไม่สอดคล้องกับระบบคุณธรรมตามมาตรา ๔๑ ให้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร แจ้งให้หน่วยงานหรือผู้ออกกฎระเบียบ หรือคำสั่งดังกล่าวทราบเพื่อดำเนินการแก้ไขหรือยกเลิกตามควรแก่กรณี

หมวด ๕

บุคลากรกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๖๗ บุคลากรกรุงเทพมหานครมี ๒ ประเภท คือ

- (๑) ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
- (๒) พนักงานกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๖๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด



ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้าง กรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ก.ก. กำหนดตามวรรคหนึ่ง

ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นใด และบำเหน็จของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ให้ตราเป็นข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๖๙ ลูกจ้างกรุงเทพมหานครผู้ใดถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งจะพิจารณาเลื่อนค่าจ้างให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ก. กำหนด

มาตรา ๗๐ กรุงเทพมหานครอาจมีพนักงานกรุงเทพมหานครเพื่อปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้อง ใช้ความรู้หรือความเชี่ยวชาญ หรือเพื่อปฏิบัติงานในเรื่องที่มีความจำเป็นได้

การบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงาน กรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ก.ก. กำหนดตามวรรคสอง

ค่าตอบแทนและสิทธิหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นใดของพนักงานกรุงเทพมหานครให้ตราเป็น ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๗๑ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีและ การลาหยุดราชการของบุคลากรกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด

ในกรณีจำเป็นเร่งด่วนหรือมีเหตุพิเศษและเพื่อประโยชน์แก่การบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครอาจกำหนดให้บุคลากรกรุงเทพมหานครในหน่วยงานหรือส่วนราชการใด หรือที่ปฏิบัติงานประเภทใดของกรุงเทพมหานครมีวันเวลาทำงาน หรือวันหยุด รวมทั้งการลาหยุด เป็นอย่างอื่นได้

มาตรา ๗๒ เครื่องแบบของบุคลากรกรุงเทพมหานครและระเบียบการแต่งเครื่องแบบ ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนดและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๗๓ บุคลากรกรุงเทพมหานครมีเสรีภาพในการรวมกลุ่ม แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบ ประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการรวมกลุ่มตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดใน พระราชกฤษฎีกา



บทเฉพาะกาล

มาตรา ๗๔ ให้ ก.ก. อ.ก.ก. วิสามัญ อ.ก.ก. ข้าราชการครู อ.ก.ก. สามัญ และ อ.ก.ก. สำนัก ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะแต่งตั้ง ก.ก. อ.ก.ก. วิสามัญ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการ หรือ อ.ก.ก. สามัญหน่วยงาน แล้วแต่กรณี ตามพระราชบัญญัตินี้

การดำเนินการให้มี ก.ก. ให้กระทำให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในการปฏิบัติหน้าที่ของ อ.ก.ก. วิสามัญ อ.ก.ก. ข้าราชการครู อ.ก.ก. สามัญ และ อ.ก.ก. สำนัก ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งใน ก.ก. อ.ก.ก. วิสามัญ อ.ก.ก. ข้าราชการครู อ.ก.ก. สามัญ หรือ อ.ก.ก. สำนัก ตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่งซึ่งมิใช่ตามวาระ ให้ ก.ก. อ.ก.ก. วิสามัญ อ.ก.ก. ข้าราชการครู อ.ก.ก. สามัญ หรือ อ.ก.ก. สำนัก ประกอบด้วยกรรมการหรืออนุกรรมการเท่าที่เหลืออยู่ เว้นแต่กรณี มีกรรมการหรืออนุกรรมการเหลือไม่ถึงหนึ่งให้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการหรืออนุกรรมการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

มาตรา ๗๕ ในระหว่างที่ยังมิได้ดำเนินการให้มี ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ให้ ก.ก. ทำหน้าที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัตินี้ไปพลางก่อนจนกว่าจะได้แต่งตั้ง ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัตินี้

การดำเนินการแต่งตั้ง ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ให้กระทำให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๗๖ ผู้ใดเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญหรือข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญหรือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัตินี้ แล้วแต่กรณีต่อไป

มาตรา ๗๗ ในระหว่างที่ ก.ก. ยังมิได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งวิชาการตามความในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร แห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่เดิมมีสิทธิได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ตลอดจนมีสิทธิอื่น ๆ ตามที่เคยมีสิทธิอยู่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน



พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องไปพลางก่อน จนกว่า ก.ก. จะจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งวิชาการเสร็จ และจัดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครของทุกหน่วยงานเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง ตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ และตำแหน่งวิชาการตามที่ได้จัดทำและประกาศให้ทราบ จึงให้นำบทบัญญัติ ในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร แห่งพระราชบัญญัตินี้มาใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ก.ก. ประกาศ เป็นต้นไป และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง สั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ดำรงตำแหน่งใหม่ ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ ก.ก. ประกาศ

การปรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด ให้ ก.ก. ดำเนินการประกาศตามวรรคหนึ่งให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ ใช้บังคับ

มาตรา ๗๘ บรรดาบทบัญญัติของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือคำสั่งใด ที่อ้างถึงตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมให้ถือว่าอ้างถึงตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ ก.ก. กำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๗๙ ผู้ใดเป็นลูกจ้างของกรุงเทพมหานครอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นลูกจ้างกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัตินี้

ในระหว่างที่ยังมิได้กำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือออกข้อบังคับหรือ ตราข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครตามมาตรา ๖๘ ให้นำข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครว่าด้วยลูกจ้างซึ่งใช้ บังคับอยู่เดิมมาใช้บังคับไปพลางก่อน

มาตรา ๘๐ ในระหว่างที่ยังมิได้ตราพระราชกฤษฎีกา หรือออกข้อบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือข้อกำหนดอื่นใดเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำพระราชกฤษฎีกา ข้อบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือข้อกำหนดอื่นใดซึ่งใช้บังคับกับกรุงเทพมหานครหรือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครอยู่เดิมมาใช้บังคับโดยอนุโลม เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ไม่อาจนำพระราชกฤษฎีกา ข้อบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือข้อกำหนดอื่นใด ที่กำหนดไว้แล้วมาใช้บังคับได้ตามวรรคหนึ่ง การจะดำเนินการเป็นประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด



มาตรา ๘๑ ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัยหรือมีกรณีที่เหมาะสมควรให้ออกจากราชการก่อนวันที่บทบัญญัติในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้บังคับบัญชาตามพระราชบัญญัตินี้มีอำนาจสั่งลงโทษผู้นั้นหรือสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ใช้อยู่ในขณะนั้น ส่วนการสอบสวน การพิจารณา และการดำเนินการเพื่อลงโทษหรือให้ออกจากราชการ ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่

(๑) กรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้สั่งให้สอบสวนโดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้นไปแล้ว ก่อนวันที่บทบัญญัติในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และยังไม่แล้วเสร็จ ก็ให้สอบสวนตามกฎหมายนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

(๒) กรณีที่ได้มีการสอบสวนหรือพิจารณาโดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้นเสร็จไปแล้ว ก่อนวันที่บทบัญญัติในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้การสอบสวนหรือการพิจารณา แล้วแต่กรณี นั้นเป็นอันใช้ได้

(๓) กรณีที่ได้มีการรายงานหรือส่งเรื่อง หรือนำสำนวนเสนอ หรือส่งให้ ก.ก. อ.ก.ก. สามัญ หรือ อ.ก.ก. สำนัก ไต พิจารณาโดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้น และ ก.ก. อ.ก.ก. สามัญ หรือ อ.ก.ก. สำนัก แล้วแต่กรณี พิจารณาเรื่องนั้นยังไม่เสร็จ ให้ ก.ก. อ.ก.ก. สามัญ หรือ อ.ก.ก. สำนัก พิจารณาตามกฎหมายนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

มาตรา ๘๒ ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ใดซึ่งโอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นก่อนวันที่บทบัญญัติในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ มีกรณีกระทำผิดวินัยหรือกรณีที่เหมาะสมควรให้ออกจากงานหรือให้ออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการนั้นอยู่ในวันก่อนวันที่บทบัญญัติในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้บังคับบัญชาตามพระราชบัญญัตินี้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้น หรือดำเนินการสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๘๓ ผู้ใดถูกสั่งลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ถ้ายังมีได้ยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว และยังไม่พ้นกำหนดเวลาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ในวันทีบทบัญญัติในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัตินี้ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่บทบัญญัติในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ



มาตรา ๘๔ เรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ที่ได้ยื่นไว้ก่อนวันที่บทบัญญัติในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และอยู่ในอำนาจการพิจารณาของ ก.ก. อ.ก.ก. สามัญ หรือ อ.ก.ก. สำนัก ให้ ก.ก. อ.ก.ก. สามัญ หรือ อ.ก.ก. สำนัก แล้วแต่กรณีพิจารณาต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

เรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ที่ได้ยื่นต่อ ก.ก. อ.ก.ก. สามัญ หรือ อ.ก.ก. สำนัก ในวันหรือหลังวันที่บทบัญญัติในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และเป็นกรณีที่มีการลงโทษหรือสั่งการไว้ ก่อนวันที่บทบัญญัติในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เป็นผู้พิจารณาดำเนินการต่อไป

มาตรา ๘๕ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือเคยดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ และมีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมีกรณีที่ไม่อาจ ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ การดำเนินการต่อไปในเรื่องนั้นจะสมควรดำเนินการประการใด ให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๒๘๘ ของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้การแต่งตั้งและการให้ข้าราชการและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ้นจากตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่น รวมทั้งต้องได้รับความ เห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีจำนวนเท่ากัน โดยการ บริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมียุทธศาสตร์ระบบคุณธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างระบบคุ้มครองคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติประกอบกับ ในปัจจุบันได้มีการปรับปรุงระบบตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีผลกระทบต่อภารกิจกรุงเทพมหานครได้น่ากฎหมายดังกล่าวมาใช้บังคับโดยอนุโลม ดังนั้น เพื่อให้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และสอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้



รายงานการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
173 ถนนดินสอ แขวงเสาชิงช้า เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200
โทรศัพท์ 0-2621-0031 โทรสาร 0-2224-3020
<http://office2.bangkok.go.th/csc>

จำนวนพิมพ์ 1,200 เล่ม

ที่ปรึกษา

ดร.เกรียงพล พัฒนรัฐ นายสมภาคย์ สุขอนันต์ นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร

บรรณาธิการบริหาร

นางกรรณิการ์ สัจจ์ประสิทธิ์ นายพลเฉลิม ศรีมณี
นางสุจรรยา ไชยสิทธิ์ นายธรรมรัตน์ มุกมีค่า นางขจีรัตน์ เจนาคม

บรรณาธิการ

นางเบญจมาศ วงษ์ระวีวัฒน์

กองบรรณาธิการ

นางศุภยา ตันประคองสุข นางสาวสุวดี ผ่องใส
นางสาวปัทนีพร สุธีระ นางสาวบงกช ทองแท่ง

พิมพ์ที่

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, พ.ศ. 2558
โทรศัพท์ 0-2564-3104 ถึง 6 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