



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.ก. (กองบริหารทั่วไป โทร ๐ ๒๖๒๑ ๐๐๓๑ หรือโทร ๑๑๖๐ โทรสาร ๐ ๒๒๒๔ ๓๐๒๐)

ที่ กท ๐๓๐๑/ ๑๙๙๗

วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง ส่งมติ ก.ก.ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕

เรียน รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หัวหน้าผู้ตรวจราชการ
กรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร เลขานุการผู้ว่าราชการ
กรุงเทพมหานคร หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการเขต

พร้อมหนังสือนี้ สำนักงาน ก.ก. ขอส่งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔
มาเพื่อโปรดทราบ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

(นางสาววิภาวดี ติวงษนาอู๊ด)

ผู้ช่วยเลขาธิการสำนักงาน ก.ก.

รักษาราชการแทนเลขาธิการสำนักงาน ก.ก.

ลับ

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔

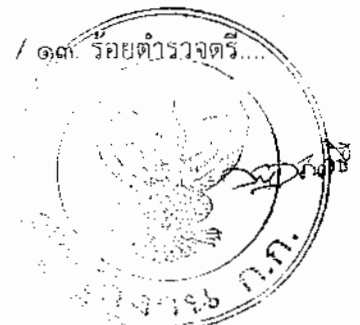
วันพฤหัสบดีที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔

ณ ห้องเฮอร์วีน ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- | | |
|--|----------------|
| ๑. นางมาลินี สุขเวชชวรกิจ
(รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร) | รองประธาน ก.ก. |
| ๒. นายสุรพล พงษ์ทัดศิริกุล
(รองปลัดกระทรวงมหาดไทย
ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงมหาดไทย) | กรรมการ ก.ก. |
| ๓. นายณนทิกร กาญจนะจิตรา
(เลขาธิการ ก.พ.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๔. น.ส.เยาวพร ปิยะมาพรชัย
(ผอ.สำนักพัฒนาระเบียงราชการส่วนภูมิภาค
ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ ก.พ.ร.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๕. นายวิวัฒน์ แหวนหล่อ
(ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล
ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ ก.ค.ศ.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๖. นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์
(ปลัดกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๗. นายพีระพงษ์ สายเชื้อ
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๘. นายอรรถพร สุวันเดชา
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๙. นายเมธีธันธ์ ปะเสระกัง
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๐. นางจิราพร ปทุมเทวาภิบาล
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๑. นางสุนี พนาสกุลการ
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๒. นายชนิด เกาะกลาง
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |

ลับ



- | | |
|--|---------------------|
| ๑๓. ร้อยตำรวจตรีเกรียงศักดิ์ โลหะชาละ
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๔. นายสีมา สีมานันท์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๕. นายสำราญ ถาวรายุสม
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๖. ศาสตราจารย์ดิ้น ประชุมฤทธิ์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๗. นายสมยศ มีเทศน์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๘. นายสุรศักดิ์ สอนเคลือ
(หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.) | กรรมการและเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | |
|--|---------------------------|
| ๑. ม.ร.ว. สุขุมพันธุ์ บริพัตร
(ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร) | ประธาน ก.ก.
ติตราชการ |
| ๒. นายอภิชาติ จีระวุฒิ
(เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา) | กรรมการ ก.ก.
ติตราชการ |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|--------------------------------|--|
| ๑. นางสาววิภาภรณ์ สรวงพนากุล | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๒. นายกอบชัย พงษ์เสริม | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๓. นางสาวอรชร เลาหนันท์ | ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง |
| ๔. นางสาวพรทิพย์ วัชรินทร์ดิลก | ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป |
| ๕. นางสาวคันสนีย์ นาคะประทีป | ผู้อำนวยการกองระบบงาน |
| ๖. นายรักษา สุทิน | ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม |
| ๗. นางกรรณิการ์ สังข์ประสิทธิ์ | ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล |
| ๘. นายพลเฉลิม ธรรมณี | ผู้อำนวยการกองพิทักษ์ระบบคุณธรรม |
| ๙. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๐. นางสาววรภรณ์ วิญญรัตน์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๑. นางสุจิตระ คงจำปี | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๒. นางศุภยา ดันประครองสุข | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ |

/ ๑๓. นางสาวอติภา



๑๓. นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์
๑๔. นางสาวอริญญา พรไชยะ
๑๕. นายบุญลือ โตนดงาม
๑๖. นางสาวนีก เลี้ยงบำรุง
๑๗. นางสาวอำพาพร รุ่งโรจน์สาคร
๑๘. นายพิรพงษ์ คุสินธุ์
๑๙. นายสมพจน์ ชุ่มชูจันทร์
๒๐. นายชัยพร รัตนติลก ณ ภูเก็ต
๒๑. นายอนิรุทธิ์ ธรรมาธิกุล
๒๒. นางสาวอุไรวรรณ ผลัญชัย
๒๓. นางสาวพัลลภา เอี่ยมสอาด
๒๔. นายจักรพงษ์ พุ่มกุมาร
๒๕. นางสาวปัทมพร สุธีระ

- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นิติกรชำนาญการ
- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ก่อนการประชุม เลขานุการ ก.ก. ได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่าผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ประธาน ก.ก. ตีตราขาด ไม่สามารถเข้าประชุมได้ และนางมาลินี สุขเวชชวรกิจ รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร รองประธาน ก.ก. ขณะนี้ปฏิบัติภารกิจชี้แจงคณะกรรมการสาธารณสุขที่สภาผู้แทนราษฎร ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ซึ่งมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ให้นำมาใช้บังคับกับการประชุม ก.ก. จึงเสนอให้ที่ประชุมเลือกนายสำราญ ถาวรยุทธ์ กรรมการ ก.ก. เป็นประธานในที่ประชุม ซึ่งที่ประชุมเห็นชอบ

จากนั้น ประธานได้กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ลับ



ลับ

- ๔ -

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องเพื่อพิจารณา เรื่องที่ ๑ การแต่งตั้งอนุกรรมการวิสามัญ

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้ ก.ก. พิจารณาแต่งตั้งอนุกรรมการวิสามัญคณะต่าง ๆ จำนวน ๗ คณะ ดังนี้

๑. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน
๒. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา
๓. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ
๔. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบ
๕. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร
๖. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน
๗. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. มาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ บัญญัติให้ ก.ก.มีอำนาจตั้งอนุกรรมการวิสามัญเรียกโดยย่อว่า อ.ก.ก.วิสามัญ เพื่อทำการใดๆ แทนได้ ซึ่ง ก.ก. มีมติในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๑ ครั้งที่ ๓/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๑ ตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญเพื่อทำการแทน ก.ก. โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ พร้อมทั้งแต่งตั้งคณะบุคคลเป็น อ.ก.ก. ใน อ.ก.ก.วิสามัญแต่ละคณะ และมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๓ ปรับปรุงการแต่งตั้งบุคคลหรือผู้ดำรงตำแหน่งใน อ.ก.ก. จำนวน ๘ คณะ ดังนี้

- ๑) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน
- ๒) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา
- ๓) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินและระบบการประเมิน
- ๔) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ
- ๕) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย และพิทักษ์ระบบคุณธรรม
- ๖) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ
- ๗) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร
- ๘) อ.ก.ก.วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ

กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔

มาตรา ๗๔ บัญญัติให้ ก.ก. อ.ก.ก.วิสามัญ อ.ก.ก.ข้าราชการครู อ.ก.ก.สามัญ และ อ.ก.ก. สำนักซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะแต่งตั้ง ก.ก. อ.ก.ก.วิสามัญ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ หรือ อ.ก.ก.สามัญหน่วยงาน แล้วแต่กรณี ตามพระราชบัญญัตินี้

ลับ



ลับ

- ๕ -

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

จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญ รวมตลอดทั้งวิธีการได้มา วาระ การดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ก.

๓. กฎ ก.ก. ว่าด้วยจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง วิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของ อ.ก.ก.วิสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ซึ่งกฎ ก.ก. ดังกล่าวได้บัญญัติเกี่ยวกับองค์ประกอบของ อ.ก.ก.วิสามัญแต่ละคณะและการ แต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญ ดังนี้

ข้อ ๓ กำหนดให้ อ.ก.ก.วิสามัญแต่ละคณะ ประกอบด้วย

๑) ประธาน อ.ก.ก.วิสามัญ ซึ่งแต่งตั้งจากกรรมการ ก.ก.

๒) อนุกรรมการซึ่งประกอบด้วย

(ก) กรรมการ ก.ก. ซึ่งมีความรู้ความสามารถประสบการณ์ตามภารกิจหน้าที่ของ อ.ก.ก. จำนวนไม่เกินสองคน

(ข) อนุกรรมการ ซึ่งแต่งตั้งจากส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานครตามภารกิจหน้าที่ของ อ.ก.ก.วิสามัญ คณะนั้น จำนวนไม่น้อยกว่าสองคน แต่ไม่เกินห้าคน

(ค) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามมาตรา ๘ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารงานส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านกฎหมาย ด้านการศึกษาหรือด้านอื่นที่ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ อ.ก.ก.วิสามัญคณะนั้น จำนวนไม่น้อยกว่าสองคนแต่ไม่เกินห้าคน

(ง) อนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวนไม่น้อยกว่าสองคนแต่ไม่เกินห้าคน

(จ) ให้หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ที่ได้รับมอบหมายจาก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นอนุกรรมการ และให้หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. แต่งตั้งข้าราชการในสำนักงาน ก.ก. เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ และอาจให้มีผู้ช่วยเลขานุการไม่เกินสองคนด้วยก็ได้

ข้อ ๔ การแต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญ ให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาโดยความเห็นชอบของ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

เมื่อ ก.ก. แต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญแล้ว ให้ อ.ก.ก.วิสามัญ ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ ก.ก. มอบหมายทันที

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. ได้พิจารณาเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร และผู้ดำรงตำแหน่ง จากส่วนราชการที่ไม่สังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ เกี่ยวข้องกับภารกิจหน้าที่ของ อ.ก.ก. แต่ละคณะ เพื่อเป็น อ.ก.ก. ใน อ.ก.ก.วิสามัญ พร้อมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ก. ดังกล่าว โดยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ให้ความเห็นชอบและให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อแต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญ จำนวน ๗ คณะ ดังนี้

ลับ



ลัษ

- ๖ -

- ๑) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน
- ๒) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา
- ๓) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ
- ๔) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบ
- ๕) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- ๖) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน
- ๗) อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

โดยรายชื่อผู้ที่เสนอขอแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ก. แต่ละคณะปรากฏตามเอกสารที่แนบ
ยกเว้นกรณี นายชจร จิตสุขุมมงคล ซึ่งได้รับการเสนอชื่อเพื่อแต่งตั้งเป็น อ.ก.ก. ๒ คณะ ขอเสนอให้แต่งตั้งเป็น
อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบเพียงคณะเดียว เนื่องจากได้รับแจ้งจากเลขาธิการ ก.ก.อ. ว่า
นายชจร จิตสุขุมมงคล มีภารกิจที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามาก ขอให้เสนอเพียงคณะเดียว

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. กรรมการ ก.ก. ที่เป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาควรได้รับการเสนอชื่อเป็น
อ.ก.ก. ด้วย และเห็นว่ากรรมการ ก.ก. ในส่วนที่เป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครน่าจะได้เป็น อ.ก.ก. ได้ไม่เกิน
คณะ ๒-๓ คณะ

๒. เพื่อให้สามารถดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้อย่างต่อเนื่อง
ควรแต่งตั้งผู้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ให้ความเห็นชอบแล้วเป็น อ.ก.ก. ตามที่เสนอ ส่วนการแต่งตั้งเพิ่มเติม
เห็นควรมอบให้ฝ่ายเลขานุการพิจารณา ร่วมกับประธาน อ.ก.ก. นำเสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครให้ความ
เห็นชอบต่อไป

มติ ก.ก. ๑. แต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญ จำนวน ๗ คณะ ดังนี้

๑.๑ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน
อำนาจหน้าที่

๑. ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
ของหน่วยงานที่ไม่กระทบค่าใช้จ่ายด้านบุคคล การพัฒนาระบบงาน การปรับปรุงรูปแบบวิธีการทำงานและ
การให้บริการ การจัดทำ ปรับปรุงและยกเลิกมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การพิจารณาเรื่องข้อยกเว้นหรือเกื้อกูลกันตาม
มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่งวิชาการ การกำหนดอัตรากำลัง เงินประจำตำแหน่งประเภท
วิชาการไม่เกินระดับชำนาญการ ประเภททั่วไปไม่เกินระดับอาวุโส และการตรวจสอบติดตามการบริหารตำแหน่ง
ของหน่วยงาน

ลัษ



ลับ

- ๗ -

๒. ทำหน้าที่ในการกลั่นกรองและหรือให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องการจัดตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลง โครงสร้างกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน การวางแผนกำลังคน การจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร การเทียบ ตำแหน่งและระดับตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทน การจัดระเบียบ ข้าราชการกรุงเทพมหานครในการออก กฎ ก.ก. ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการ บริหารทรัพยากรบุคคล และเรื่องซึ่งไม่อยู่ในหน้าที่ของ อ.ก.ก.วิสามัญคณะอื่น

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก.วิสามัญ

๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย

โดยแต่งตั้งอนุกรรมการ ดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. นายสีมา สีมันันท์ | ประธาน อ.ก.ก. |
| ๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๓. ศาสตราจารย์ดิน ปรัชญพฤทธิ์ | อ.ก.ก. |
| ๔. นายอาวุธ วรรณวงศ์ | อ.ก.ก. |
| ๕. น.ส.อัจฉรา โกศลวัฒน์ | อ.ก.ก. |
| ๖. รองศาสตราจารย์วุฒิสาร ตันไชย | อ.ก.ก. |
| ๗. นายวันชัย อมรพันธุ์ | อ.ก.ก. |
| ๘. นายมนุชญ์ วัฒนโกเมร | อ.ก.ก. |
| ๙. นางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์ | อ.ก.ก. |
| ๑๐. นายโอภาส เขียววิชัย | อ.ก.ก. |
| ๑๑. นางเพ็ญใจ วิศรุตรัตน | อ.ก.ก. |
| ๑๒. นายกฤษฎา กลั่นทนนท์ | อ.ก.ก. |
| ๑๓. น.ส.วิภาภรณ์ สรวงพนากุล | อ.ก.ก. |
| ๑๔. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| ๑๕. ผู้อำนวยการกองที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย | อ.ก.ก. และเลขานุการ |

๑.๒ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา

อำนาจหน้าที่

๑. ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การตั้งและยุบเลิกสถานศึกษา การจัดทำ ปรับปรุง และยกเลิก มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การจัดระบบทะเบียนประวัติของ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

๒. ทำหน้าที่ในการกลั่นกรอง ให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก.ในเรื่องการออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร การ กำหนดกรอบอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก.วิสามัญ

๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย

ลับ



ลับ

- ๘ -

โดยแต่งตั้งอนุกรรมการ ดังนี้

- | | |
|---|--------------------|
| ๑. นายสมยศ มีเทศน์ | ประธาน อ.ก.ก. |
| ๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๓. นางจิราพร ปทุมเทวาภิบาล | อ.ก.ก. |
| ๔. ดร.รัตนา ศรีเหรัญ | อ.ก.ก. |
| ๕. นายกมล ศิริบรรณ | อ.ก.ก. |
| ๖. นายสมบัติ กลิ่นผา | อ.ก.ก. |
| ๗. นายมังกร กุลวานิช | อ.ก.ก. |
| ๘. นายสิทธิรัตน์ ถ้ำสุวรรณ | อ.ก.ก. |
| ๙. นายประเวศ คำหงส์ | อ.ก.ก. |
| ๑๐. นางเพ็ญใจ วิศรุตรัตน | อ.ก.ก. |
| ๑๑. นางนินนาท ชลิตานนท์ | อ.ก.ก. |
| ๑๒. นายกฤษฎา สุขสงวน | อ.ก.ก. |
| ๑๓. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| ๑๔. ผู้อำนวยการกองที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย | อ.ก.ก.และเลขานุการ |

๑.๓ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ

อำนาจหน้าที่

๑. ทำการแทน ก.ก. ในการตรวจสอบการดำเนินการทางวินัย

๒. ทำหน้าที่ในการกลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในการพิจารณาการดำเนินการทางวินัย

อย่างร้ายแรงและการออกจากราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร การพิจารณาออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และหรือเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ การวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมายและทางปฏิบัติเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ตลอดจนการกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการรักษาวินัย และรักษาวินัยข้าราชการ

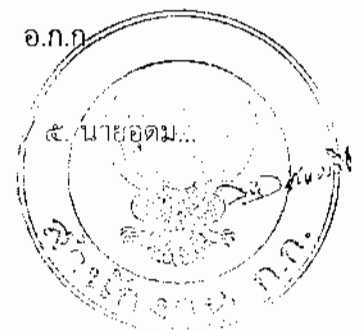
๓. แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก.วิสามัญ

๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย

โดยแต่งตั้งอนุกรรมการ ดังนี้

- | | |
|--------------------------|---------------|
| ๑. นายสำราญ ถาวรายุศม์ | ประธาน อ.ก.ก. |
| ๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๓. นายเมธีธัญ ปะเสระกัง | อ.ก.ก. |
| ๔. นายพิรุฬ เพียงล้ำเลิศ | อ.ก.ก. |

ลับ



ลับ

- ๙ -

- | | |
|---|--------------------|
| ๕. นายอุดม อินทรวะสน์วิไล | อ.ก.ก. |
| ๖. นายติเรกฤทธิ์ เจนครองธรรม | อ.ก.ก. |
| ๗. นายอนันต์ จินดารัตน์ | อ.ก.ก. |
| ๘. นายสุวรรณ ชนะสงคราม | อ.ก.ก. |
| ๙. นายวีระศักดิ์ ส่งเสริมสกุล | อ.ก.ก. |
| ๑๐. นายสุชาติ จำปาขาว | อ.ก.ก. |
| ๑๑. นายกฤษฎา สุขสงวน | อ.ก.ก. |
| ๑๒. นายสมภาคย์ สุขอนันต์ | อ.ก.ก. |
| ๑๓. นางจงกลนี วีระณรงค์ | อ.ก.ก. |
| ๑๔. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก.
อ.ก.ก. |
| ๑๕. ผู้อำนวยการกองที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย | อ.ก.ก.และเลขานุการ |

๑.๔ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ

อำนาจหน้าที่

๑. ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่

๑.๑ การพิจารณาร่างกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และหรือเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ไม่อยู่ในหน้าที่ของ อ.ก.ก.วิสามัญ คณะอื่น

๑.๒ การตรวจสอบพิจารณาร่างกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และหรือเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ อ.ก.ก.วิสามัญคณะอื่นๆ ร้องขอ

๑.๓ การพิจารณาเรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ที่ได้ยื่นไว้ก่อนวันที่บทบัญญัติ ในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ ใช้บังคับ

๒. ทำหน้าที่กลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในการตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้น เนื่องจากการใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก.วิสามัญ

๔. การปฏิบัติหน้าที่อื่นหรือตามที่ ก.ก. มอบหมาย

โดยแต่งตั้งอนุกรรมการ ดังนี้

- | | |
|--------------------------------|---------------|
| ๑. ร.ต.ต.เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ | ประธาน อ.ก.ก. |
| ๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๓. นายอรรถพร สุวัธนเดชา | อ.ก.ก. |
| ๔. น.ส.รังสิมา จารุกา | อ.ก.ก. |

ลับ



ลับ

- ๑๐ -

- | | |
|---|--------------------|
| ๕. นายธีรนนท์ ไกรนิธิสม | อ.ก.ก. |
| ๖. นายขจร จิตสุขุมมงคล | อ.ก.ก. |
| ๗. นายธนาวัฒน์ สังข์ทอง | อ.ก.ก. |
| ๘. นายประวิณ ณ นคร | อ.ก.ก. |
| ๙. นายสุวรรณ ชนะสงคราม | อ.ก.ก. |
| ๑๐. นายฉัตรชัย ใจงาม | อ.ก.ก. |
| ๑๑. นายกฤษฎา กลั่นทนนท์ | อ.ก.ก. |
| ๑๒. นายกอบชัย พงษ์เสริม | อ.ก.ก. |
| ๑๓. นายสมภาคย์ สุขอนันต์ | อ.ก.ก. |
| ๑๔. นางจงกลณี วีระณรงค์ | อ.ก.ก. |
| ๑๕. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| ๑๖. ผู้อำนวยการกองที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย | อ.ก.ก.และเลขานุการ |

๑.๕ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร

อำนาจหน้าที่

๑. ทำหน้าที่กลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในการออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานครและพนักงานกรุงเทพมหานคร เพื่อการสรรหาและเลือกสรร การกำหนดกรอบอัตราจ้าง การจ้าง การกำหนดค่าตอบแทน วินัยและการรักษาวินัย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก.วิสามัญ

๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย

โดยแต่งตั้งอนุกรรมการ ดังนี้

- | | |
|-------------------------------|---------------|
| ๑. ศ.ดิน ประจัญพัทธ์ | ประธาน อ.ก.ก. |
| ๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๓. นายชนิด เกาะกลาง | อ.ก.ก. |
| ๔. นายศรัณย์ พรไพศาลดี | อ.ก.ก. |
| ๕. นางนิธิวดี ชัยพงศ์ | อ.ก.ก. |
| ๖. นายสีมา สีมานันท์ | อ.ก.ก. |
| ๗. นายวิจิตร วิชัยสาร | อ.ก.ก. |
| ๘. นายจำเริญ ศิริพงศ์ติกาณนท์ | อ.ก.ก. |
| ๙. นายสุชาติ จำปาขาว | อ.ก.ก. |

ลับ



ลับ

- ๑๑ -

๑๐. นายสมภพ ระวังทุกข์ อ.ก.ก.
๑๑. นายอมรทัต พิจิตรคดีพล อ.ก.ก.
๑๒. นางจงกลณี วีระณรงค์ อ.ก.ก.
๑๓. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. อ.ก.ก.
ที่ได้รับมอบหมายจาก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๑๔. ผู้อำนวยการกองที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย อ.ก.ก.และเลขานุการ

๑.๖ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน
อำนาจหน้าที่

๑. ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ วางระบบการพัฒนาข้าราชการ การบริหารผลงาน ระดับหน่วยงานและบุคคล การพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง การพัฒนาระบบข้อมูลบุคคล การพิจารณารับรองคุณวุฒิของข้าราชการกรุงเทพมหานคร การจัดระบบทะเบียน ประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานคร ยกเว้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

๒. ทำหน้าที่ในการกลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องการออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ยกเว้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก.วิสามัญ

๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย

โดยแต่งตั้งอนุกรรมการ ดังนี้

- | | |
|--------------------------------|---------------|
| ๑. ปลัดกรุงเทพมหานคร | ประธาน อ.ก.ก. |
| ๒. นายสำราญ ถาวรายุศม์ | อ.ก.ก. |
| ๓. นายพีระพงษ์ สายเชื้อ | อ.ก.ก. |
| ๔. นางพรเพ็ญ รตโนภาส | อ.ก.ก. |
| ๕. รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล | อ.ก.ก. |
| ๖. นายสมโภชน์ นพคุณ | อ.ก.ก. |
| ๗. รศ.อิสระ สุวรรณบล | อ.ก.ก. |
| ๘. ศ.บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ | อ.ก.ก. |
| ๙. นายมานะ นพพันธ์ | อ.ก.ก. |
| ๑๐. นางเพ็ญใจ วิศรุตรัตน | อ.ก.ก. |
| ๑๑. นายพรหมภมย์ โหมะผล | อ.ก.ก. |
| ๑๒. นางจงกลณี วีระณรงค์ | อ.ก.ก. |

ลับ



๑๓. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. อ.ก.ก.

ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

๑๔. ผู้อำนวยการกองที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย อ.ก.ก.และเลขานุการ

๑.๗ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
อำนาจหน้าที่

๑. พิจารณากลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ วิจัย เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหาร ทรัพยากรบุคคล พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร วิสัยทัศน์ และแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร รวมถึงศึกษาและเสนอแนะแนวคิด Best Practice ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหานครอื่น เพื่อนำมาพัฒนา ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมคุณภาพชีวิต รักษาสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และพัฒนาค่านิยมร่วมในองค์กร

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก.วิสามัญ

๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย

โดยแต่งตั้งอนุกรรมการ ดังนี้

๑. นายสีมา สีมานันท์ ประธาน อ.ก.ก.

๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร อ.ก.ก.

๓. นางสุชาดา รังสินันท์ อ.ก.ก.

๔. ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่ อ.ก.ก.

๕. นางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์ อ.ก.ก.

๖. ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา เวสารัชช์ อ.ก.ก.

๗. รองศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ อ.ก.ก.

๘. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร อ.ก.ก.

๙. นางเพียงใจ วิศรุตรัตน อ.ก.ก.

๑๐. นายอรรถพร สุวัจนเดชา อ.ก.ก.

๑๑. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. อ.ก.ก.

ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

๑๒. ผู้อำนวยการกองที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย อ.ก.ก.และเลขานุการ

๒. เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาร่วมกับประธาน อ.ก.ก. กรณีที่จะแต่งตั้ง อ.ก.ก. เพิ่มเติมในคณะใด โดยเมื่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเห็นชอบรายชื่อดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่าผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งจาก ก.ก. แล้ว



ลับ

- ๑๓ -

เรื่องที่ ๒ การพิจารณาการดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับสิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนภายหลังการปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

กรุงเทพมหานครเสนอขอให้พิจารณาการกำหนดแนวทางการดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ได้รับสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนภายหลังการปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยให้เลื่อนเงินเดือนให้กับ ข้าราชการที่เงินเดือนเต็มขั้นและได้รับเงินตอบแทนพิเศษ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๗๗ ในระหว่างที่ ก.ก. ยังมิได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งวิชาการตามความในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานครแห่ง พระราชบัญญัตินี้ ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่เดิมมีสิทธิได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ตลอดจนสิทธิอื่นๆ ตามที่เคยมีสิทธิอยู่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องไปพลางก่อน จนกว่า ก.ก. จะจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งวิชาการเสร็จ และจัดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครของทุก หน่วยงานเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง ตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ และตำแหน่งวิชาการตามที่ได้ จัดทำและประกาศให้ทราบ จึงให้นำบทบัญญัติในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร แห่งพระราชบัญญัตินี้ มาใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ก.ก. ประกาศเป็นต้นไป และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง สั่งแต่งตั้งข้าราชการ กรุงเทพมหานครให้ดำรงตำแหน่งใหม่ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ ก.ก. ประกาศ

การปรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งได้รับแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด ให้ ก.ก. ดำเนินการประกาศตามวรรคหนึ่งให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราช บัญญัตินี้ ใช้บังคับ

มาตรา ๘๐ ในระหว่างที่ยังมิได้ตราพระราชกฤษฎีกา หรือออกข้อบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือข้อกำหนดอื่นใดเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำพระราชกฤษฎีกา ข้อบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือข้อกำหนดอื่นใดซึ่งใช้บังคับกับกรุงเทพมหานครหรือข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ลับ



อยู่เดิมมาใช้บังคับโดยอนุโลม เท่าที่ไม่ขัดแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ ในกรณีที่ไม่อนำพระราชกฤษฎีกา ข้อนบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือข้อกำหนดอื่นใด ที่กำหนดไว้แล้วมาใช้บังคับตามวรรคหนึ่ง การจะดำเนินการเป็น ประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.ก.กำหนด

มาตรา ๘๕ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือเคยดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ และมีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมีกรณีที่ไม่อนำดำเนินการตาม พระราชบัญญัตินี้ การดำเนินการต่อไปในเรื่องนั้นจะสมควรดำเนินการประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด

๑.๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๐๘/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๑ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการปรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีหลักการดังนี้

๑.๒.๑ หลักไม่กระทบสิทธิประโยชน์ กำหนดให้สิทธิและประโยชน์ที่ข้าราชการพลเรือน ผู้ใด ได้รับอยู่ก่อนวันที่ ก.พ. ประกาศการจัดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามมาตรา ๑๓๑ ให้ข้าราชการพลเรือน ผู้นั้นได้รับสิทธิและประโยชน์นั้นไม่น้อยกว่าเดิม

๑.๒.๒ หลักไม่สร้างภาระต้องงบประมาณหรือกระทบน้อยที่สุด กำหนดให้การปรับเงินเดือนและ เงินประจำตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ส่งผลกระทบต่อภาระงบประมาณน้อยที่สุด

๑.๓. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับ หรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดไว้ว่าข้าราชการซึ่งได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของตำแหน่งในแต่ละประเภทตำแหน่งอยู่ก่อนรอบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามอัตราของผลการประเมิน

๑.๔. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ออกตามความในมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๑๗ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงระดับเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนด สำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นและเงินเดือนที่ได้รับอยู่ก่อนนั้น ต่ำกว่าเงินเดือน สูงสุดตามที่ ก.พ. กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งใหม่นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน สั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งสุดท้ายมาใช้ในการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว โดยให้เลื่อนเงินเดือน ตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ ก.พ. มีได้กำหนดหลักเกณฑ์หรือวิธีการไว้เป็นการเฉพาะกรณีข้าราชการที่เงินเดือนเต็มขั้น และได้รับเงินตอบแทนพิเศษอยู่ก่อนที่ ก.พ. จะประกาศจัดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง เมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เพื่อให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในช่วงเปลี่ยนผ่านแต่อย่างใด



ทั้งนี้ ก.พ. ใช้หลักการที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการปรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าบัญชีท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กล่าวคือ ต้องไม่กระทบสิทธิและประโยชน์ที่ข้าราชการได้รับอยู่ก่อนวันที่ ก.พ.ประกาศจัดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามมาตรา ๑๓๑ และต้องไม่สร้างผลกระทบต่อบุคลากรหรือกระทบน้อยที่สุด

๒.๒ กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ ข้อ ๑๗ กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงระดับเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ.กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นและเงินเดือนที่ได้รับอยู่นั้นต่ำกว่าเงินเดือนสูงสุดตามที่ ก.พ.กำหนด สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งใหม่นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งหลังสุดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว โดยให้เลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ดังนั้น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษของ ก.พ. จะดำเนินการต่อเมื่อผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นและเงินเดือนที่ได้รับอยู่นั้นต่ำกว่าเงินเดือนสูงสุดตามที่ ก.พ. กำหนด สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งใหม่นั้น กรณีที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งเดิมตามบัญชีจัดข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง จึงไม่อยู่ในหลักการและหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. ใช้พิจารณา

๒.๓ มติ ก.ก ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ได้อนุมัติการเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔ เพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่าเนื่องจากได้มีการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและจัดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญของทุกหน่วยงานเข้าประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลังจาก ก.พ.ดำเนินการกับข้าราชการพลเรือนสามัญก่อนแล้วเป็นระยะเวลาสองปีนั้น ทำให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับประโยชน์จากการเลื่อนเงินเดือนน้อยกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังนั้นเพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับสิทธิประโยชน์ด้านเงินเดือนใกล้เคียงกับข้าราชการพลเรือนสามัญ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘๐ และมาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ เห็นควรนำเสนอ อ.ก.ก.เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบนำเสนอ อ.ก.ก. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เงินเดือนเต็มขั้น และได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ โดยนำผลการปฏิบัติราชการครั้งหลังสุดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว ตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔ เพื่อเป็นการรักษาโอกาสในการได้รับสิทธิประโยชน์ด้านเงินเดือน และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญดังกล่าว



ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

การที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกาศใช้หลังจากที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกาศใช้เป็นเวลานานนั้น อ.ก.ก. เห็นว่าเป็นเหตุให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเสียสิทธิและประโยชน์ที่ควรจะได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว จึงสมควรได้รับสิทธิและประโยชน์ดังกล่าว โดยมีความเห็นดังนี้

๑. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ เช่น ค่ากลางฐานในการคำนวณ เป็นต้น หรือไม่ว่าอย่างไร ในการนี้ผู้แทนกรุงเทพมหานครได้ชี้แจงว่า ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ เห็นชอบให้นาง ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ มาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยความหมายและหลักเกณฑ์ที่ยังไม่นำมาใช้ได้แก่ “ค่ากลาง” “ฐานในการคำนวณ” “ฐานในการคำนวณระดับล่าง” “ฐานในการคำนวณระดับบน” “ช่วงเงินเดือน” เป็นต้น และให้ใช้บัญชีการเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

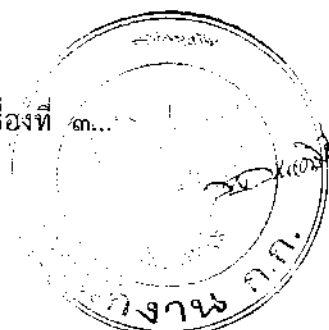
๒. ข้าราชการที่ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ เนื่องจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ล่าช้า นั้น มิได้มีแต่เฉพาะข้าราชการที่เงินเดือนเต็มขั้น และได้รับเงินตอบแทนพิเศษเท่านั้น ให้กรุงเทพมหานครพิจารณาว่าข้าราชการที่เงินเดือนไม่เต็มขั้นก็เสียสิทธิและประโยชน์เช่นเดียวกัน เพราะหากการประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวไม่ล่าช้า ข้าราชการจะได้รับการเลื่อนเงินเดือนตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นร้อยละตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ซึ่งมีจำนวนเงินที่สามารถเลื่อนเงินเดือนได้มากกว่าการเลื่อนเงินเดือนแบบขั้น เนื่องจากใช้ค่ากลางในการคำนวณ

มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๔ เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาอนุมัติการเลื่อนเงินเดือนให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เงินเดือนเต็มขั้นและได้รับเงินตอบแทนพิเศษ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ ตามที่เสนอ

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

เมื่อข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เงินเดือนเต็มขั้นและได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษตามตารางการเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามประเภทตำแหน่งที่ ก.ก. อนุมัติในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ ผู้ใดได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามที่เสนอนี้แล้ว ผู้นั้นจะต้องคืนเงินค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับไปแล้วตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔ ด้วย

มติ ก.ก. อนุมัติการเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เงินเดือนเต็มขั้นและได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามตารางการเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยนำผลการปฏิบัติราชการครั้งสุดท้ายมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔ โดยให้คืนค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับไปตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔



เรื่องที่ ๓ การนำกฎหมายลำดับรองที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยอนุโลม

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้ ก.ก. พิจารณาให้ความเห็นชอบในการนำกฎหมายลำดับรองที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยอนุโลม ตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. ก.ก. ได้มีมติเรื่อง การใช้บังคับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ดังนี้

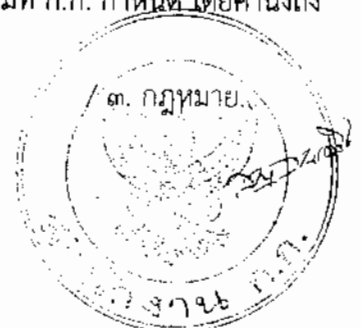
๑.๑ ก.ก. ได้มีมติ ครั้งที่ ๑/๒๕๒๘ เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๒๘ ให้นำพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. กฎ ก.ค. มติคณะรัฐมนตรี มติ ก.พ. มติ ก.ค. ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งต่าง ๆ ที่ ก.พ. หรือ ก.ค. ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และหรือพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. ๒๕๒๓ แล้วแต่กรณีมาใช้บังคับตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ โดยอนุโลม

๑.๒ ก.ก. ได้มีมติครั้งที่ ๒/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ ปรับปรุงมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๒๘ เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๒๘ โดยมีมติ ดังนี้ “ให้นำพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. กฎ ก.ค.ศ. มติคณะรัฐมนตรี มติ ก.พ. มติ ก.ค.ศ. ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งต่าง ๆ ที่ ก.พ. หรือ ก.ค.ศ. ออกตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และหรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีมาใช้บังคับตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ โดยอนุโลม”

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๔ โดยมาตรา ๔๔ แห่งกฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้ ดังนี้

“มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมีได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาโดยอนุโลม

ในการนำกฎหมายตามวรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลมให้อำนาจหน้าที่ของคณะรัฐมนตรี ก.พ. ก.ค.ศ. และ ก.พ.อ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. สำหรับผู้ใช้อำนาจหน้าที่อื่นให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด โดยคำนึงถึงตำแหน่งผู้ใช้อำนาจหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายนั้นด้วย”



๓. กฎหมายที่นำมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครโดยอนุโลมในปัจจุบันมีดังนี้

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งใช้บังคับกับข้าราชการ

กรุงเทพมหานครสามัญ

๓.๒ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

๓.๓ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา

โดยได้มีการออกกฎหมายลำดับรองกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ วิธีการเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายแม่บทร่วตฤตฤตประสงค์ ซึ่งกฎหมายลำดับรองที่ออกตามกฎหมายทั้งสามฉบับดังกล่าว ได้แก่ กฎ มติ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลตามกฎหมายดังกล่าว มติคณะรัฐมนตรี พระราชกฤษฎีกา เป็นต้น

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วมีความเห็น ดังนี้

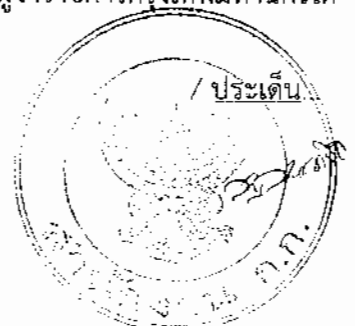
๑. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๒๘ เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๒๘ และมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ เป็นกรณีที่ ก.ก. มีมติให้นำกฎหมายลำดับรองที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายแม่บทมาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครแต่ละประเภทโดยอนุโลม ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครสอดคล้องกับกฎหมายแม่บทที่กรุงเทพมหานครนำมาใช้บังคับโดยอนุโลม

๒. ปัจจุบันมีการยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ โดยมีการใช้บังคับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และตามกฎหมายดังกล่าวกรุงเทพมหานครมีข้าราชการเพิ่มขึ้นจากเดิมคือข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้น มติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ จึงไม่สอดคล้องกับกฎหมายที่ใช้บังคับในปัจจุบัน และไม่ครอบคลุมถึงข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาและกฎหมายลำดับรองที่ใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา จึงสมควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อมีมติเกี่ยวกับการนำกฎหมายลำดับรองมาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดังนี้

“ให้นำกฎหมายลำดับรองที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เช่น กฎ มติ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ หรือวิธีการที่ออกโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตามกฎหมายดังกล่าว มติคณะรัฐมนตรี พระราชกฤษฎีกา มาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครแล้วแต่กรณีตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยอนุโลม เว้นแต่ ก.ก. จะได้กำหนดเป็นอย่างอื่น”

ทั้งนี้สำนักงาน ก.ก. ได้มีหนังสือ ที่ กท ๐๓๐๖/๓๔๗๖ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ นำเรื่องดังกล่าวเสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อโปรดให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอ ก.ก. และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ลงนามทราบแล้วเมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

ลับ



ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

กรรมการ ก.ก. ได้อภิปรายเสนอความเห็น ว่า กรุงเทพมหานครควรมีกฎ ระเบียบที่เป็นของตนเอง เพื่อให้กรุงเทพมหานครสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสม ซึ่งเรื่องนี้กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่การร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร ตลอดจนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานจัดทำกฎหมายลำดับรองเพื่อใช้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครทั้ง ๓ ส่วน ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร และบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้มีองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครและองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ได้แก่ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อ.ก.ก.สามัญข้าราชการอุดมศึกษา และ อ.ก.ก.สามัญหน่วยงาน ซึ่งต่อจากนี้ อ.ก.ก.สามัญดังกล่าวสามารถพิจารณาทบทวน และกำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และนำเสนอต่อ อ.ก.ก.วิสามัญ หรือ ก.ก. พิจารณาเพื่อออกกฎหมายต่างๆ ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ มีความสอดคล้องกับโครงสร้างและความเหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานคร แต่ในระหว่างที่ ก.ก. ยังไม่ได้ออกกฎหมายลำดับรอง ควรนำกฎหมายลำดับรองที่ออกตามกฎหมายที่กรุงเทพมหานครนำมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครโดยอนุโลมไปพลางก่อน

มติ ก.ก.ให้นำกฎหมายลำดับรองที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เช่น กฎ มติ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ หรือวิธีการที่ออกโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตามกฎหมายดังกล่าว มติคณะรัฐมนตรี พระราชกฤษฎีกา มาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครแล้วแต่กรณี ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยอนุโลม เว้นแต่ ก.ก. จะได้กำหนดเป็นอย่างอื่น

เรื่องที่ ๔ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

กรุงเทพมหานครเสนอให้พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. เหตุผลความจำเป็น

กรุงเทพมหานครในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจและการค้า การบริการ ทั้งในระดับประเทศและระดับ

อัย



ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ด้วยกระแสการแข่งขันของเมืองระดับโลกต่างมุ่งเข้าสู่การสร้างการขยายตัวทางเศรษฐกิจให้สมดุลกับสภาพแวดล้อมและการกระจายรายได้อย่างเท่าเทียมกัน วิสัยทัศน์ในการพัฒนากรุงเทพมหานครในฐานะเมืองระดับโลกและเมืองศูนย์กลางแห่งภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จึงต้องมีหลักการที่ประสานการพัฒนาอย่างสมดุล ภายใต้หลักการ “มหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน (Sustainable Metropolis)” ซึ่งมุ่งพัฒนาโดยยึดประชาชนชาวกรุงเทพฯ เป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ประชาชนมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการมีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งจะส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของกรุงเทพฯ เพื่อให้เป็นมหานครระดับโลกควบคู่ไปกับการสร้างบริการสาธารณะที่มีคุณภาพดีและสามารถเข้าถึงได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการที่กรุงเทพมหานครจะดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการแล้ว ยังขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เพราะว่าไม่ว่าปัจจัยดังกล่าวจะดีเพียงใดก็ตาม หากผู้ปฏิบัติงานไม่ดีแล้ว ก็จะทำให้กรุงเทพมหานครไม่สามารถดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ นอกจากนี้ยังจะเป็นภาระผูกพันที่กรุงเทพมหานครจะต้องให้การดูแลจนกว่าจะออกจากราชการ การที่กรุงเทพมหานครจะมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติเพียงใดนั้นอยู่ที่ความสามารถในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานเป็นสำคัญ ดังนั้นการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานจึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

การสอบแข่งขันเป็นวิธีการหนึ่งในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ามารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กรุงเทพมหานครในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการต่าง ๆ ในการให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ต้องการข้าราชการใหม่ที่มีคุณสมบัติส่วนบุคคลที่พึงประสงค์ เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบงานสารบรรณ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ มีทัศนคติที่ดี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรุงเทพมหานคร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น และมีทักษะทางคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งต้องมีจิตสาธารณะ อารมณ์ปกติ สุขภาพจิตดี ดังนั้น เพื่อให้การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ามารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้คนดีคนเก่ง มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เข้ามารับราชการ ด้วยความเสมอภาคตามระบบคุณธรรม โดยในการดำเนินการจะต้องประหยัด รวดเร็ว บริสุทธิ์ยุติธรรม และได้มาตรฐานถูกต้องตามหลักวิชาการ กรุงเทพมหานครจึงจำเป็นต้องกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้มีความเหมาะสมกับสภาพของกรุงเทพมหานคร

๒. ข้อกฎหมาย/มติ/นโยบายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๑๔ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๙) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก และการขึ้นบัญชี รวมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบและการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

ฉบับ



ลับ

- ๒๑ -

มาตรา ๒๔ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน ก.ก.” มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๗) ดำเนินการสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรุงเทพมหานครตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด

มาตรา ๔๒ ข้าราชการกรุงเทพมหานครมี ๓ ประเภท คือ

(๑) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

(๒) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

(๓) ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา

๒.๒ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๑ ได้มีประเด็นสำคัญในการพิจารณาเกี่ยวกับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ดังนี้

๒.๒.๑ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เข้ารับราชการ และจงใจให้บุคคลเลือกรับราชการกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานครควรกำหนดหลักการสรรหาและเลือกสรร ดังนี้

๒.๒.๑.๑ การสรรหาบุคคลต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคลความเสมอภาคความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

๒.๒.๑.๒ การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการของกรุงเทพมหานครควรจะได้มีการพัฒนารูปแบบและวิธีการที่ทันสมัยและโปร่งใส ทำให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านความสะดวกรวดเร็ว ถูกต้อง และใช้งบประมาณได้อย่างคุ้มค่า

๒.๒.๒ การทดสอบเพื่อคัดเลือกและสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในกรุงเทพมหานคร ควรทดสอบภาษาอังกฤษ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจงานและความเป็นมหานครของกรุงเทพมหานครที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับหน่วยงานภาคเอกชนและต่างประเทศ สำหรับการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์) ควรจะนำการวัดเชาวน์ปัญญาทางอารมณ์ (EQ) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทดสอบจิตวิทยามาใช้ โดยต้องกำหนดเกณฑ์ให้ชัดเจนและเหมาะสม

๒.๒.๓ การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการของกรุงเทพมหานคร การเปิดสอบแข่งขันแต่ละครั้งมีผู้สมัครสอบเป็นจำนวนมาก ในการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์) จำเป็นต้องแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์) ให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับจำนวนผู้สอบข้อเขียนได้

๒.๓ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๓ ได้มีประเด็นสำคัญในการพิจารณาว่ากรุงเทพมหานครควรนำสมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ทั้ง ๕ สมรรถนะ ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครทั้งระบบ ซึ่งอาจนำมาใช้ในการสรรหาและเลือกสรร การเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้ง การพัฒนาและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

/ ๒๕ ปลัดกรุงเทพมหานคร...

ลับ



ลับ

- ๒๒ -

๒.๔ ปลัดกรุงเทพมหานครได้โปรดให้นโยบายในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในเรื่องหลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันว่าควรมีการทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๒.๔.๑ ระเบียบงานสารบรรณ

๒.๔.๒ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ เช่น กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร กฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ กฎหมายเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

๒.๔.๓ การวัดเชาวน์ปัญญาทางอารมณ์ (EQ)

๒.๕ ปลัดกรุงเทพมหานครได้โปรดให้ความเห็นชอบให้สำนักงาน ก.ก. ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งต่างๆ ทุกสายงาน โดยกำหนดเงื่อนไขการบรรจุและแต่งตั้งให้ผู้สมัครสอบทราบว่า “กรุงเทพมหานครจะไม่รับโอนผู้สอบแข่งขันได้และผู้สอบแข่งขันได้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญต้องปฏิบัติราชการให้กรุงเทพมหานครเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับแต่วันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง โดยห้ามโอนไปหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นเว้นแต่ลาออกจากราชการ”

๒.๖ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔.๑/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ แจ้งว่า ก.พ. ได้มีมติกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งมีผลเท่ากับยกเลิกหลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน และวิธีดำเนินการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่น และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๕ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๓๕

๒.๗ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๔ ได้มีประเด็นสำคัญในการพิจารณา ดังนี้

๒.๗.๑ ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีความรับผิดชอบและมีทัศนคติที่ดีในการรับราชการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกรุงเทพมหานคร ต่อระบบราชการและระบบข้าราชการ ผู้ที่มีความเชื่อและศรัทธาในการเข้ารับราชการเข้ามาทำงานเพื่อประเทศชาติและประชาชน ย่อมจะมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานประสบความสำเร็จ หรือได้ทำความดี อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลทำให้มีความมั่นคง มีความแน่วแน่ ความเข้มแข็ง หนักแน่นไม่หวั่นไหวกับสิ่งใดๆ ที่เกิดขึ้น ภาคภูมิใจที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้องและชอบธรรม ดังนั้น การสรรหาบุคคลเข้ามารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ การวัดทัศนคติ หรือความสำนึกรับผิดชอบ เป็นเรื่องสำคัญ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมุ่งเน้นการให้บริการสาธารณะ การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญต้องมีจิตสาธารณะ มีจิตบริการ อารมณ์ปกติ สุขภาพจิตดี การทดสอบทางจิตวิทยา หรือการวัดเชาวน์ปัญญาทางอารมณ์ ก็เป็นเรื่องสำคัญสำหรับการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในกรุงเทพมหานคร

ลับ



๒.๗.๒ การตัดสินใจว่าผู้ใดเป็นผู้สอบได้ให้ถือเกณฑ์ว่าต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนในการสอบแต่ละภาค ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ เกณฑ์การตัดสินดังกล่าวมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร ผู้ที่จะเข้ามารับราชการเป็นข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ การทดสอบภาษาอังกฤษจะทดสอบเฉพาะตำแหน่งที่จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศเป็นอย่างไร หรือจะทดสอบภาษาอังกฤษกับทุกตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นมหานครของกรุงเทพมหานครที่ข้าราชการทุกคน ควรจะมีความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ซึ่งอาจจะกำหนดไว้ในหลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันภาคความรู้ความสามารถทั่วไป

๒.๗.๓ สำนักงาน ก.ก. ต้องคิดใหม่เกี่ยวกับเรื่องระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เข้ามารับราชการ กรุงเทพมหานครในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจในการให้บริการประชาชนต้องการผู้ที่มีจิตบริการ และอุทิศตนให้กับหน่วยงานและทางราชการ ดังนั้น ควรจะต้องคิดใหม่ อาจจะคิดต่างจาก ก.พ. ก็ได้ อาจเริ่มต้นที่ กรุงเทพมหานครต้องการข้าราชการใหม่ที่มีคุณสมบัติพื้นฐานอย่างไร ต้องมีความรู้เรื่องระเบียบงานสารบรรณ กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง และมีคุณสมบัติส่วนบุคคลของข้าราชการใหม่ที่พึงประสงค์ เช่น มีทัศนคติที่ดีต่อกรุงเทพมหานคร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรุงเทพมหานคร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม และมีความสามารถเรื่องภาษาต่างประเทศ สามารถอ่าน เขียน และพูดได้ และมีทักษะทางคอมพิวเตอร์ อีกประการหนึ่งคือการวัดผล การออกข้อสอบในการวัด และประเมินผลควรจะมีนักวัดผลมืออาชีพเป็นผู้ตรวจแบบทดสอบเพื่อให้แบบทดสอบมีความเชื่อมั่นและมีความเที่ยงตรง สำหรับการสอบสัมภาษณ์ควรจะมีคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์มืออาชีพ เพราะการสัมภาษณ์ต้องอาศัยองค์ความรู้ด้านจิตวิทยา และควรจะมีการอบรมให้ความรู้แก่คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ก่อนทำการสอบสัมภาษณ์

๒.๗.๔ ผู้ที่จะเข้ามาทำงานให้กับกรุงเทพมหานคร ควรจะเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติดังนี้

๒.๗.๔.๑ มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ และมีจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร ควรจะมีการวัดความสามารถในการเอาชนะปัญหาและอุปสรรคในชีวิต (Adversity Quotient : AQ)

๒.๗.๔.๒ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นให้สำเร็จ ควรจะมีการวัดความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ตนเองและผู้อื่นได้ดี สามารถดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (Emotional Quotient : EQ)

๒.๗.๔.๓ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ควรจะมีการวัดความสามารถทางสติปัญญา เฉลียวฉลาด ไหวพริบ ปฏิภาณ (Intelligence Quotient : IQ)

๒.๗.๔.๔ มีคุณธรรม จริยธรรม ควรจะมีการวัดความสามารถในการควบคุมตนเอง มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ กตัญญู เป็นคนดี มีระเบียบวินัย (Moral Quotient : MQ)

๒.๗.๕ การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าสู่องค์กร เมื่อมีโอกาสเลือกต้องเลือกคนดี คนเก่ง หากเลือกคนไม่ดี คนที่ไม่เหมาะสมเข้ามาทำงาน จะเป็นผลเสียต่อองค์กร การสรรหาและเลือกสรรคนสำคัญที่สุด ซึ่งควรจะมีวิธีการที่เป็นระบบ ดังนี้

๒.๗.๕.๑ คิดว่าต้องการคนที่มีคุณสมบัติอย่างไรเข้ามาทำงาน

๒.๗.๕.๒ สรรหาและเลือกสรรคนเข้ามาทำงานให้ได้ตามที่คิด

๒.๗.๕.๓ พัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่



ลับ

- ๒๔ -

๒.๗.๖ หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันกำหนดไว้ ๓ ภาค คือ ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ในส่วนของภาคความรู้ความสามารถทั่วไป อาจจะกำหนดเพิ่มเป็นวิชาที่ ๔ วิชาอื่น ๆ เช่น วิชาภาษาอังกฤษ วิชาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น ซึ่งอาจจะมีการปรับเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละวิชาได้ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับการสอบแข่งขันแต่ละครั้ง เมื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ามารับราชการแล้ว การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีความสำคัญ อาจจะกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมากกว่า ๖ เดือนก็ได้

๒.๗.๗ หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป วิชาที่ ๒ วิชากฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ นอกจากทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับกรุงเทพมหานครแล้ว อาจจะเพิ่มเติมการทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น หลักธรรมาภิบาล หลักเศรษฐกิจพอเพียง หลักสิทธิมนุษยชน

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. สำนักงาน ก.ก. ได้นำข้อสังเกตตามประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.วิสามัญ เกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขร่างหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๔ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันให้มีความเหมาะสมกับสภาพของกรุงเทพมหานคร และกำหนดหลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน แบ่งเป็น ๓ ภาค ดังนี้

๑. ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน) เป็นข้อสอบวัดความถนัด (Aptitude Test) ความสามารถทางสติปัญญา ความเฉลียวฉลาด ไหวพริบ ปฏิภาณ (IQ) ซึ่งเกิดจากความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลานาน ผู้เข้าสอบที่ได้คะแนนในภาคนี้สูง แสดงว่าเป็นคนเก่ง คนฉลาด มีปฏิภาณไหวพริบ สามารถพัฒนาตนเองให้มีทักษะ และความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงาน สามารถเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ได้ดี มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักธรรมาภิบาล หลักเศรษฐกิจพอเพียง หลักสิทธิมนุษยชน รวมทั้งความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการและกรุงเทพมหานคร และระเบียบงานสารบรรณ ซึ่งผู้ที่จะเข้ารับราชการจะต้องมีความรู้ในเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ สำหรับความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น อาจกำหนดให้ทดสอบสำหรับตำแหน่งที่เห็นว่ามีความจำเป็นและเหมาะสม

๒. ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน) เป็นข้อสอบวัดความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น ๆ

ลับ



ลับ

- ๒๕ -

๓. ภาควิชาความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

๓.๑ ทดสอบสุขภาพจิตและคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยใช้แบบทดสอบมาตรฐานเป็นการทดสอบสุขภาพจิตของผู้ที่จะเข้ารับราชการว่ามีสุขภาพจิตดีสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ โดยใช้แบบทดสอบทางจิตวิทยา ใช้เกณฑ์การตัดสิน “ผ่าน” และ “ไม่ผ่าน” และวัดคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยนำผลจากการทดสอบวัดคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง มาประกอบการพิจารณาในการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์)

๓.๒ ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์) ประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่จากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน การสังเกตพฤติกรรมที่ปรากฏของผู้เข้าสอบ การมีจิตสำนึกที่ต่อองค์การ และจากการสัมภาษณ์โดยยึดหลักสมรรถนะ ทั้งนี้ อาจใช้วิธีการอื่นใดเพิ่มเติมอีกก็ได้ เช่น แบบวัดทัศนคติ แบบวัดสมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เป็นต้น

จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. พิจารณาอนุมัติกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

๑. การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ามารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เป็นขั้นตอนที่สำคัญเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง มีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เข้ามารับราชการกรุงเทพมหานคร ควรจะมีปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลดังกล่าวสนใจหรือพึงพอใจที่จะมาทำงานกับกรุงเทพมหานคร เช่น ความก้าวหน้า ชื่อเสียงเกียรติคุณ เงินเดือน (Salary) หรือ ค่าตอบแทน (Compensation) สวัสดิการอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งในการรับสมัครสอบแข่งขันแต่ละครั้งมีผู้สมัครสอบแข่งขันเป็นจำนวนมาก แต่ตำแหน่งว่างมีน้อย ควรคำนึงถึงงบประมาณค่าใช้จ่ายเพื่อความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๒. กรุงเทพมหานครอาจจะให้ทุนการศึกษาหรือฝึกอบรมแก่บุคคลภายนอก เพื่อเป็นการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพที่ขาดแคลน

อ.ก.ก. วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๔ มีมติเห็นชอบร่างหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย) และให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาต่อไป

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันฯ ที่นำเสนอถือว่าเป็นระเบียบเบื้องต้น ไม่ได้ระบุให้ชัดเจนว่าต้องสอบวิชาภาษาอังกฤษ เมื่อถึงเวลาประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน กำหนดให้ต้องสอบวิชาภาษาอังกฤษหรือสอบความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี จะเป็นปัญหาหรือไม่ว่าทำเกินกว่าที่กำหนดไว้ในระเบียบเบื้องต้น ดังนั้น หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันฯ

/ ควรกำหนด...

ลับ



ควรกำหนดให้ชัดเจนว่าวิชาภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น วิชาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของการสอบ มีสัดส่วนคะแนนที่ชัดเจน เพราะความรู้ความสามารถทางด้านภาษาต่างประเทศมีความจำเป็นในอนาคตอันใกล้ เนื่องจากประเทศไทยกำลังก้าวสู่ความเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ส่วนความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศก็ถือเป็นความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในปัจจุบัน

๒. ให้แก้ไขข้อความในหน้า ๓ ข้อ ๒ จาก “การดำเนินการสอบแข่งขันให้กำหนดหลักสูตรและวิธีการสอบ” เป็น “ให้ดำเนินการสอบตามหลักสูตรและวิธีการสอบต่อท้ายหลักเกณฑ์” และให้เขียนอธิบายให้ชัดเจนเกี่ยวกับคะแนนการทดสอบจิตวิทยา

มติ ก.ก. เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการตามที่เสนอ

เรื่องที่ ๕ ขอความเห็นชอบร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ.

กรุงเทพมหานครเสนอขอความเห็นชอบร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ.

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. สำนักงาน ก.ก. ได้ศึกษากฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ พบว่า กฎ ก.พ.ดังกล่าว ได้กำหนดแนวทาง วิธีการ และองค์ประกอบสำหรับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่มีความเหมาะสม ชัดเจน แต่เนื่องจากการออกกฎ ก.พ. เป็นการออกกฎที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งมีลักษณะทางการบริหารราชการแตกต่างจากกรุงเทพมหานคร ดังนั้น หากนำกฎ ก.พ. มาถือปฏิบัติโดยอนุโลม อาจมีสาระสำคัญบางส่วนไม่สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร ประกอบกับกรุงเทพมหานครมีโครงสร้างการบริหารราชการและโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลที่แตกต่างจากองค์กรอื่นๆ จึงจำเป็นต้องยกร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการฯ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับกรุงเทพมหานครและปัจจัยต่างๆ ดังกล่าว

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงวิชาการ และมีข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับนำไปใช้ประกอบการพิจารณาในการปรับปรุงและพัฒนาองค์ประกอบต่างๆ ของการทดลองฯ ให้สามารถนำไปกำหนดในร่าง กฎ ก.ก. ให้มีความสมบูรณ์เพื่อสามารถนำกฎ ก.ก. นี้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาวิจัยดังกล่าวได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครบรรจุใหม่ และเพื่อให้ได้ข้อสรุปของระยะเวลาที่เหมาะสมในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ รวมทั้งเพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งจากการศึกษาพบว่าระยะเวลาที่เหมาะสมในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการคือช่วง



ระยะเวลา ๖ เดือนโดยการปรับปรุงและพัฒนาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการฯให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จะต้องปรับปรุงหลักเกณฑ์ รูปแบบวิธีการประเมินผล การกำหนดน้ำหนักคะแนน การกำหนดกลุ่มผู้ประเมินผล แบบฟอร์มการประเมินผลให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานครและควรนำแนวทางการพัฒนาข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓/ ว ๒๕ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๓ มาประยุกต์ใช้ควบคู่กับแนวทางการพัฒนาข้าราชการตามแนวคิดวิชาการสมัยใหม่

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔

มาตรา ๑๔ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

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

มาตรา ๔๑ การจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัตินี้ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรมดังต่อไปนี้

(๑) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

(๒) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

(๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้

มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมีได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

มาตรา ๕๒ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๔) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นนอกจากตำแหน่งตาม (๑) (๒) และ (๓)

ในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก สำนักงาน ก.ก.

สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขต

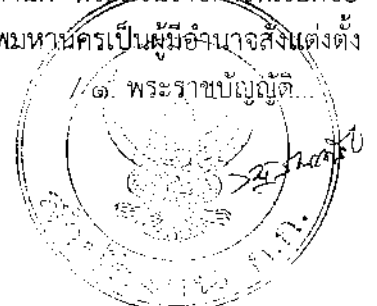
ให้ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก

หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

หรือผู้อำนวยการเขต แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งแต่ถ้าเป็นการแต่งตั้งจากสำนักหรือส่วนราชการที่

เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก หรือสำนักงานหรือสำนักงานเขตหนึ่งไปอีกสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ

อย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนักหรือสำนักงานหรือสำนักงานเขตหนึ่ง ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง



๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑

มาตรา ๕๓ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

มาตรา ๕๔ ผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ วรคหนึ่ง หรือมาตรา ๕๕ ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และเป็นข้าราชการที่ดี ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามวรรคหนึ่งผู้ใดมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ. ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๓ สั่งให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปถ้าผู้นั้นมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วหรือไม่ก็ตาม

๔. ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ.๒๕๕๓ โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ วิธีการและแนวทางปฏิบัติสำหรับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ สามารถประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างครบถ้วน ครอบคลุมปัจจัยที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เห็นควรนำเสนอ ก.ก. พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ.

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

๑. การกำหนด กฎ ก.ก. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จะต้องจัดทำให้สมบูรณ์และสามารถวัดผลได้จริงเพราะการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการฯ เป็นกระบวนการสุดท้ายของการสรรหาบุคลากร โดยเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการฯ ครบ ๖ เดือน องค์กรจะต้องมีกระบวนการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับองค์กร

๒. การปรับปรุง กฎ ก.ก. ให้มีความสอดคล้องกับบริบทและโครงสร้างขององค์กรโดยใช้งานวิจัยทางวิชาการ อาทิ Survey Research ฯลฯ มาใช้ในการสนับสนุนในการปรับปรุงทำให้มีเหตุผลที่ดี เพราะเป็นการปรับปรุงที่มีงานวิจัยมารองรับ

ลับ



๓. สำนักงาน ก.ก. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่เหมาะสม โดยควรพิจารณาระยะเวลาในการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและควรพิจารณาว่าต้องใช้ ระยะเวลาเท่าใดจึงจะสามารถประเมินผลพฤติกรรมได้จริง

๔. การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลในส่วนที่ ๑ ซึ่งกำหนดไว้ ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมของผู้ทดลองฯ นั้น จะต้องออกแบบเครื่องมือที่เหมาะสมและสามารถวัดผลได้จริง โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๔.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance) โดยพิจารณาจากผลสำเร็จของงานที่มอบหมาย ให้ปฏิบัติ การพิจารณาความรับผิดชอบหรือความตั้งใจความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ

๔.๒ พฤติกรรม (Behavior) โดยพิจารณาจากการรักษาระเบียบวินัย การมีพฤติกรรมที่ดี การมี ศีลธรรม การรักษาเกียรติยศองค์กร

๔.๓ คุณลักษณะอื่นๆ (Soft Skill) หมายถึง คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การทำงาน โดยใช้ความรู้ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน องค์กร การแสดงออกถึงความสามัคคี การมีจิตอาสา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร การรักในสถาบันพระมหากษัตริย์ ฯลฯ

กรุงเทพมหานครควรกำหนดรายละเอียดและองค์ประกอบต่างๆ ดังกล่าวให้เชื่อมโยงกับแบบประเมิน ทั่วไป รวมทั้งกำหนดองค์ประกอบอื่นๆ ที่สะท้อนเอกลักษณ์ของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกับข้าราชการ ประเภทอื่น เพราะหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานครจะต้องรับผิดชอบมหานครที่เป็นเมืองหลวงของประเทศ โดยต้องจัดการกับปัญหาต่างๆ รวมไปถึงต้องนำยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานครมาใช้ในการพิจารณากำหนด องค์ประกอบการประเมินด้วย ซึ่งเมื่อดำเนินการออก กฎ ก.ก. แล้วสำนักงาน ก.ก. ควรจะทำความเข้าใจในการ ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการฯ ให้กับผู้ประเมิน เพราะเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในการประเมิน

๕. การกำหนดขั้นตอนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สำนักงาน ก.ก. ควรให้ผู้ทดลองฯ ได้รับทราบสิ่งที่ ต้องประเมิน และลงชื่อรับทราบรายละเอียดการประเมินเพื่อทำความเข้าใจชัดเจน

อ.ก.ก.วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร มีมติในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๔ เห็นชอบร่าง กฎ ก.ก. ว่าด้วย การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. และให้ นำเสนอ อ.ก.ก. พิจารณาต่อไป

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

การประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลหลายประการ จึงเป็นโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงกระบวนการสรรหา ให้มีความครอบคลุม โดยกำหนดให้การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสรรหา เนื่องจาก



ลับ

- ๓๐ -

ระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่เหมาะสมจะช่วยให้การสรรหาบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้คนตรงตามท้องที่ที่ต้องการ โดยกรุงเทพมหานครอาจจะต้องสื่อสารให้ความรู้หรือประชาสัมพันธ์ให้ผู้บังคับบัญชาได้รับรู้ว่าการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นส่วนหนึ่งของระบบการสรรหา

มติ ก.ก. เห็นชอบร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ.

เรื่องที่ ๖ ขอให้ตีความและวินิจฉัยปัญหา กรณีการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของผู้รับการประเมินโดยมีผลย้อนหลังต่างหน่วยงาน

กรุงเทพมหานครเสนอขอให้ตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้น กรณีเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามผลการประเมินโดยมีผลย้อนหลังต่างหน่วยงาน

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๕๒ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

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

(๒) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานต่ำกว่าระดับสำนัก ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดในระดับเทียบเท่า ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

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

(๔) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นนอกจากตำแหน่งตาม (๑) (๒) และ (๓) ในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก สำนักงาน ก.ก. สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขต ให้ปลัดกรุงเทพมหานคร

/ ผู้อำนวยการ...

ลับ



ผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนักหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เลขานุการ-สภากรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือผู้อำนวยการเขต แล้วแต่กรณีเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง แต่ถ้าเป็นการแต่งตั้งจากสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก หรือสำนักงานหรือสำนักงานเขตหนึ่งไปอีกสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนักหรือสำนักงานหรือสำนักงานเขตหนึ่ง ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง

มาตรา ๘๕ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือเคยดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ และมีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมีกรณีที่ไม่อาจดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ การดำเนินการต่อไปในเรื่องนั้นจะสมควรดำเนินการประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด

๒. คณะกรรมการประเมินผลงานสายงานปฏิบัติการปกครอง (ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง ปฏิบัติงานเทศกิจ ระดับ ๗) ได้พิจารณาประเมินผลงานในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๕๔ และมีมติให้ผู้ขอประเมินผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๒.๑ นายกรเดช วัฒนัน ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง ๖ (ตำแหน่งเลขที่ ขทบ.๑๑๖) ฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตห้วยขวาง ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง ๗ ว ไม่ก่อนวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ แต่ปัจจุบันนายกรเดชฯ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง ๖ (ตำแหน่งเลขที่ ขตด.๑๒๐) ฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตดินแดง ตั้งแต่วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ตามคำสั่งกรุงเทพมหานครที่ ๒๕๘๕/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๔ แต่งตั้ง (ย้าย) สับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการในฝ่ายเทศกิจ สังกัดสำนักงานเขต

๒.๒ นายบุญ หทัยเศรษฐ์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง ๖ (ตำแหน่งเลขที่ ขทว.๑๑๐) ฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตทวีวัฒนา ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง ๗ ว ไม่ก่อนวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๓ แต่ปัจจุบันนายบุญฯ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง ๖ (ตำแหน่งเลขที่ ขนข.๑๑๒) ฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตหนองแขม ตั้งแต่วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ตามคำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ ๒๕๘๕/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๔ แต่งตั้ง (ย้าย) สับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการในฝ่ายเทศกิจ สังกัดสำนักงานเขต

๓. เมื่อผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๒ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาปัจจุบันของผู้ขอรับการประเมิน จะต้องสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แต่เนื่องจากการสั่งเลื่อนและแต่งตั้งนายกรเดช วัฒนัน และนายบุญ หทัยเศรษฐ์ จะต้องมีย้ายโอนหลังไปในขณะที่ทั้งสองรายยังดำรงตำแหน่งอยู่ที่สำนักงานเขตห้วยขวางและสำนักงานเขตทวีวัฒนา ผู้อำนวยการเขตดินแดงและผู้อำนวยการเขตหนองแขมจึงไม่น่าจะมีอำนาจสั่งเลื่อนและแต่งตั้งนายกรเดชฯ และนายบุญฯ ตามผลการประเมินดังกล่าวได้ อีกทั้งผู้อำนวยการเขตห้วยขวางและผู้อำนวยการเขตทวีวัฒนา ก็ไม่มีอำนาจที่จะสั่งเลื่อนและแต่งตั้งได้เพราะปัจจุบันมิได้เป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการทั้งสองรายแล้ว

๔. เมื่อมีการสั่งเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการทั้งสองรายตามผลการประเมินโดยมีผลย้อนหลัง จะทำให้คำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนของสำนักงานเขตเดิมและสำนักงานเขตปัจจุบันไม่ถูกต้องตามข้อเท็จจริง ซึ่งจะต้องมีการแก้ไขคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน ดังนี้



ลับ

- ๓๒ -

๔.๑ นายภรเดชฯ ขณะดำรงตำแหน่งที่

- สำนักงานเขตห้วยขวาง วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๒ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ และวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔

- สำนักงานเขตดินแดง วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

๔.๒ นายมนูญา ขณะดำรงตำแหน่งที่

- สำนักงานเขตทวีวัฒนา วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ และวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔

- สำนักงานเขตหนองแขม วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

ในกรณีดังกล่าวผู้อำนวยการเขตซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาปัจจุบันของข้าราชการทั้งสองราย ก็ไม่มีอำนาจที่จะสั่งแก้ไขคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในขณะที่ข้าราชการทั้งสองรายยังดำรงตำแหน่งอยู่ที่สำนักงานเขตเดิม

๕. กรณีที่ปลัดกรุงเทพมหานครได้มีคำสั่งกรุงเทพมหานครที่ ๒๕๘๔/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๔ แต่งตั้ง (ย้าย) นายภรเดชฯ ไปดำรงตำแหน่งที่สำนักงานเขตดินแดง และนายมนูญา ไปดำรงตำแหน่งที่สำนักงานเขตหนองแขม เมื่อได้มีการสั่งเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการทั้งสองรายตามผลการประเมินแล้ว ปลัดกรุงเทพมหานคร จะต้องมีความสั่งแก้ไขในส่วนของการระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของนายภรเดชฯ และนายมนูญา ในคำสั่งแต่งตั้งดังกล่าวเป็นการเฉพาะราย เพื่อให้สอดคล้องกับคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนตามข้อ ๔

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การสั่งเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามผลการประเมิน การแก้ไขคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีผลย้อนหลังต่างหน่วยงานของข้าราชการทั้งสองรายดังกล่าวสามารถดำเนินการได้โดยชอบด้วยกฎหมาย อีกทั้งก่อให้เกิดความรวดเร็วในการบริหารงานบุคคล อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. พิจารณา ดังนี้

๑. การออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในทุกกรณีดังกล่าว ให้เป็นอำนาจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งคนปัจจุบัน ตามมาตรา ๕๒ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ หรือ

๒. ควรต้องให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามผลการประเมิน รวมทั้งการแก้ไขคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีผลย้อนหลังต่างหน่วยงาน

๓. เห็นชอบให้นำข้อพิจารณาของ ก.ก. ใน ข้อ ๑ หรือ ข้อ ๒ แล้วแต่กรณี เพื่อกำหนดเป็นแนวทางให้หน่วยงานถือปฏิบัติเพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกันต่อไป

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

๑. เนื่องจากคณะกรรมการประเมินผลงานฯ ได้เห็นชอบให้ข้าราชการทั้ง ๒ ราย ดังกล่าวผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามที่ขอรับการประเมิน โดยมีผลย้อนหลังไปในขณะที่ข้าราชการทั้งสองยังดำรงตำแหน่งที่สำนักงานเขตเดิม จึงมีประเด็นปัญหาที่ต้องพิจารณาว่าการสั่งเลื่อนและแต่งตั้ง

ลับ



ลับ

- ๓๓ -

รวมทั้งการแก้ไขคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการทั้งสองที่ผ่านมาก่อนได้รับการแต่งตั้ง (ย้าย) ไปดำรงตำแหน่งปัจจุบันควรเป็นอำนาจของผู้ใด (ผู้อำนวยการเขตที่เป็นผู้บังคับบัญชาปัจจุบัน หรือผู้อำนวยการเขตที่สำนักงานเขตเดิม หรือปลัดกรุงเทพมหานคร)

๒. โดยที่แต่เดิมก่อนเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔) การเลื่อนและแต่งตั้งตลอดจนการแก้ไขคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีดังกล่าวนี้เป็นอำนาจของปลัดกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ แต่ปัจจุบันผู้อำนวยการเขตมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการในสังกัดตามมาตรา ๕๒ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงเห็นว่าการเลื่อนและแต่งตั้งตลอดจนการแก้ไขคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามข้อเท็จจริงที่น่าเสนอนี้ควรเป็นอำนาจของผู้อำนวยการเขตที่เป็นผู้บังคับบัญชาปัจจุบันของข้าราชการดังกล่าว

๓. เรื่องนี้เป็นเรื่องเร่งด่วนและเป็นกรณีที่กระทบต่อสิทธิประโยชน์ของข้าราชการจำนวนมาก เห็นควรนำเสนอ ก.ก. พิจารณาวินิจฉัยเพื่อเป็นแนวทางให้กรุงเทพมหานครปฏิบัติต่อไป ตามมาตรา ๑๔ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

อ.ก.ก. วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๒/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๔ เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาต่อไป

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

ปลัดกรุงเทพมหานครควรเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามผลการประเมิน รวมทั้งการแก้ไขคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่มีผลย้อนหลังต่างหน่วยงาน เนื่องจากเป็นกรณีการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามผลการประเมินโดยมีผลย้อนหลังต่างหน่วยงาน ซึ่งเดิมอำนาจในการแต่งตั้งต่างหน่วยงานเป็นอำนาจของปลัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย มาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ บัญญัติให้การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือเคยดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ และมีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมีกรณีที่ไม่อาจดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ การดำเนินการต่อไปในเรื่องนั้นจะสมควรดำเนินการประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนดได้ ดังนั้น ก.ก. จึงมีอำนาจกำหนดให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งเลื่อนและแต่งตั้งกรณีเช่นนี้ได้

มติ ก.ก. ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามผลการประเมิน รวมทั้งการแก้ไขคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่มีผลย้อนหลังต่างหน่วยงาน

ลับ



ลับ

- ๓๔ -

เรื่องที่ ๗ ขออนุมัติปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

กรุงเทพมหานครเสนอขอปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. ปรับปรุงแก้ไขชื่อสายงานประสานงานปกครอง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง เป็นสายงานช่วยงานปกครอง ตำแหน่งพนักงานปกครอง
๒. ปรับปรุงแก้ไขชื่อสายงานปฏิบัติงานเทศกิจ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทศกิจ เป็นสายงานช่วยงานเทศกิจ ตำแหน่งพนักงานเทศกิจ

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิมได้กำหนดสายงานประสานงานปกครอง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง ระดับ ๑-๕ และสายงานช่วยงานปกครอง ตำแหน่งพนักงานปกครอง ระดับ ๒-๖

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ อนุมัติ ดังนี้

๒.๑ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญจำนวน ๑๑๐ สายงาน โดยยุบรวมสายงานประสานงานปกครองกับสายงานช่วยงานปกครอง เป็นสายงานประสานงานปกครอง และยุบรวมตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครองและพนักงานปกครองไว้ด้วยกัน เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง ระดับปฏิบัติงานถึงระดับชำนาญงาน และกำหนดสายงานปฏิบัติงานเทศกิจ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทศกิจ ระดับปฏิบัติงานถึงระดับชำนาญงาน เป็นสายงานเพิ่มใหม่

๒.๒ หลักการและแนวทางการจัดข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่กรุงเทพมหานครเสนอ โดยการจัดตำแหน่งกรณีการรวบตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ กับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ไว้ด้วยกัน ให้กำหนดเป็นตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่

๓. การจัดตำแหน่งและจัดข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเข้าประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยได้รวบตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ กับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ไว้ด้วยกัน ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ซึ่งได้ยุบรวมตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครองและตำแหน่งพนักงานปกครองไว้ด้วยกัน โดยกำหนดเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง ระดับปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด

๓. การยุบรวมตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง ระดับ ๑-๓ หรือ ๔ หรือ ๕ จำนวน ๔๓๔ ตำแหน่ง และตำแหน่งพนักงานปกครอง ระดับ ๒-๔ หรือ ๕ หรือ ๖ จำนวน ๓๘๕ ตำแหน่ง ไว้ด้วยกัน และได้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งใหม่ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง ระดับปฏิบัติงานถึงระดับชำนาญงาน จำนวน ๕๔๘ ตำแหน่ง และตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทศกิจ ระดับปฏิบัติงานถึงระดับชำนาญงาน จำนวน ๒๗๖ ตำแหน่ง

ลับ



ซึ่งการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งดังกล่าว ทำให้เกิดความสับสนในการเรียกชื่อตำแหน่งและเป็นการกำหนดชื่อตำแหน่งที่แตกต่างกับสายงานอื่น ๆ ที่ยุบรวมสายงานในลักษณะเดียวกัน เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุ ระดับ ๑-๓ หรือ ๔ หรือ ๕ และตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ๒-๔ หรือ ๕ หรือ ๖ กำหนดเป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน เป็นต้น

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

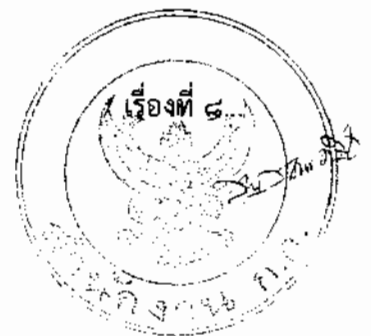
สำนักงาน ก.ก. ได้พิจารณาแล้ว เห็นควรนำเสนอที่ประชุม อ.ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อนำเสนอ ก.ก. ดังนี้

๑. ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ โดยแก้ไขชื่อสายงานประสานงานปกครอง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง เป็นสายงานช่วยงานปกครอง ตำแหน่งพนักงานปกครอง
๒. ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ โดยแก้ไขชื่อสายงานปฏิบัติงานเทศกิจ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทศกิจ เป็นสายงานช่วยงานเทศกิจ ตำแหน่งพนักงานเทศกิจ

อ.ก.ก. วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๔ เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

มติ ก.ก. เห็นชอบการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. แก้ไขชื่อสายงานประสานงานปกครอง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง เป็นสายงานช่วยงานปกครอง ตำแหน่งพนักงานปกครอง
๒. แก้ไขชื่อสายงานปฏิบัติงานเทศกิจ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทศกิจ เป็นสายงานช่วยงานเทศกิจ ตำแหน่งพนักงานเทศกิจ



ลับ

- ๓๖ -

เรื่องที่ ๘ การกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

กรุงเทพมหานครเสนอขอให้พิจารณาการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๑๔ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๕) ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๑๘ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

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

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๔ (๕) นอกจากตำแหน่งที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานครแล้ว อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ อาจกำหนดตำแหน่งที่มีชื่ออย่างอื่นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน และแจ้งให้ ก.ก.ทราบ

มาตรา ๘๐ ในระหว่างที่ยังมิได้ตราพระราชกฤษฎีกา หรือออกข้อบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือข้อกำหนดอื่นใดเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ตราพระราชกฤษฎีกา ข้อบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือข้อกำหนดอื่นใดซึ่งใช้บังคับกับกรุงเทพมหานครหรือข้าราชการกรุงเทพมหานครอยู่เดิมมาใช้บังคับโดยอนุโลม เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ไม้อาจนำพระราชกฤษฎีกา ข้อบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือข้อกำหนดอื่นใดที่กำหนดไว้แล้วมาใช้บังคับได้ตามวรรคหนึ่ง การจะดำเนินการเป็นประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.ก.กำหนด

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ อนุมัติการกำหนดการจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และอนุมัติมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๑๑๐ สายงาน

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้ว เห็นว่า เนื่องจากหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีอยู่เดิม ไม่สามารถนำมาใช้ในการประเมินคุณภาพงานเพื่อกำหนดตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้

ลับ



ลัษ

- ๓๗ -

ประกอบกับมาตรา ๑๘ (๕) ได้กำหนดให้ อ.ก.ส.ม.ญ.ข้าราชการสามัญ มีอำนาจหน้าที่พิจารณากำหนดตำแหน่ง จำนวน ประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับของตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก.กำหนด ทำให้จึงจำเป็นต้องกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญขึ้น เพื่อให้การดำเนินการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดความเป็นธรรม ไม่ซ้ำซ้อนและประหยัด ตลอดจนสอดคล้องกับหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของกรุงเทพมหานครโดยรวม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๕) และมาตรา ๘๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงเห็นควรขออนุมัติ ก.ก. เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ รายละเอียดปรากฏตามเอกสาร หมายเลข ๑

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

๑. หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ให้นำตำแหน่งที่ระบุไว้ในกฎหมายว่าด้วย ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานครมาใช้ให้ครบถ้วน และตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.ในตำแหน่ง ประเภทบริหารระดับต้นให้รวมไว้ในข้อเดียวกับตำแหน่งรองหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก หรือหน่วยงานที่ เทียบเท่าสำนัก

๒. นิยามคำว่า “การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง” ให้ปรับปรุงข้อความให้กระชับ ชัดเจนโดย ตัดข้อความชื่อตำแหน่งและสายงานออก เนื่องจากเป็นการวิเคราะห์งาน

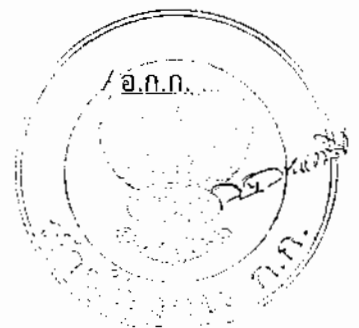
๓. หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ควรเพิ่มการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย แต่เนื่องจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงานทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร กำหนดระดับตำแหน่งไว้ถึงระดับชำนาญการพิเศษเท่านั้น จึงไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลไว้

๔. หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นหรือประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ อาจกำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบหลายประเภทตำแหน่งก็ได้

๕. ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ไม่จำเป็นต้องมีการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง เพราะเป็นการกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างการจัดส่วนราชการอยู่แล้ว

๖. นายพิชิต ชนะกุล ได้ให้ความเห็นในประเด็นการอ้างมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ที่อนุมัติการกำหนดการจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สมัญญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งไม่ได้ ออกเป็นกฎ ก.ก. ว่าไม่สามารถนำมาใช้อ้างอิงเป็นคำสั่งทางปกครองหรือกฎ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้พร้อมได้มอบเอกสารเพิ่มเติมประกอบ ความเห็นให้ที่ประชุมพิจารณา

ลัษ



อ.ก.ก. วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๔ เห็นชอบร่างหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาต่อไป

มติ ก.ก. เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ตามที่เสนอ

เรื่องที่ ๙ การประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.)

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้พิจารณากำหนดวันประชุม ก.ก.

สาระสำคัญของเรื่อง

สืบเนื่องจากมติคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๒ ได้กำหนดให้วันประชุม ก.ก. เป็นทุกวันพฤหัสบดีสัปดาห์ที่สามของเดือน เวลา ๑๐.๐๐ น. และหากเดือนใดไม่มีระเบียบวาระการประชุม ให้งดการประชุม ก.ก. ในเดือนนั้น

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

เพื่อให้การประชุม ก.ก. เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงนำเสนอ ก.ก. พิจารณากำหนดให้มีการประชุม ก.ก. เดือนละ ๑ ครั้ง ในวัน เวลาใด หรือจะกำหนดเป็นทุกวันพฤหัสบดีสัปดาห์ที่สามของเดือนเช่นเดิม และหากเดือนใดไม่มีวาระการประชุมให้งดการประชุม ก.ก. ในเดือนนั้น

มติ ก.ก. เห็นชอบกำหนดวันประชุม ก.ก. เป็นทุกวันพฤหัสบดีสัปดาห์ที่สามของเดือน เวลา ๑๐.๐๐ น. และหากเดือนใดไม่มีระเบียบวาระการประชุม ให้งดการประชุม ก.ก. ในเดือนนั้น



ลับ

- ๓๙ -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเพื่อทราบ เรื่องที่ ๑ การคัดเลือกผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครและการคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเป็น กรรมการ ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครและการคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการ ก.ก.

สาระสำคัญของเรื่อง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๔ โดยต้องดำเนินการให้มีคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ให้แล้วเสร็จภายใน ๑๒๐ วัน ซึ่งมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว บัญญัติให้ ก.ก. ประกอบด้วย

- (๑) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นประธาน
- (๒) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน ห้าคน ได้แก่ ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการ ก.พ. เลขาธิการ ก.พ.ร. เลขาธิการ ก.ค.ศ. และเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา
- (๓) กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนกรุงเทพมหานคร จำนวนสี่คน ได้แก่ รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย เป็นรองประธาน ก.ก. ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานครซึ่งคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน (ดำเนินการคัดเลือกเมื่อ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๔ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกคือ นายชนิด เกาะกลาง) และหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นกรรมการและเลขานุการ ก.ก.

ลับ



ลับ

- ๔๐ -

(๔) กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยข้าราชการกรุงเทพมหานครแต่ละประเภท
คัดเลือกกันเอง จำนวนห้าคน (ดำเนินการแล้ว เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๔) ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้แทน
ข้าราชการแต่ละประเภท ได้แก่

(๔.๑) นายพีระพงษ์ สายเชื้อ และนายอรรถพร สุวัธนเดชา เป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

(๔.๒) นางจิราพร ปทุมเทวาภิบาล และนายเมธีธัญ ปะเสระกัง เป็นผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

(๔.๓) นางสุณี พนาสกุลการ เป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา

(๕) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งกรรมการตาม (๑) (๒) (๓) และ (๔) ประชุมร่วมกันคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมี
ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารงานส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารทรัพยากร
บุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการด้านกฎหมาย ด้านการศึกษาหรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์
แก่การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร จำนวนห้าคน (ดำเนินการแล้วเมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๔)
ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับคัดเลือกเป็น กรรมการ ก.ก. ได้แก่

(๕.๑) นายสีมา สีมานันท์

(๕.๒) นายสำราญ ถาวรายุศม์

(๕.๓) ร้อยตำรวจตรีเกรียงศักดิ์ โลหะชาละ

(๕.๔) นายสมยศ มีเทศน์

(๕.๕) ศาสตราจารย์ดิน ปรัชญพฤทธิ

มติ ก.ก. รับทราบ



ลับ

เรื่องที่ ๒ รายงานการดำเนินการแผน ก.ก. ของ อ.ก.ภ.วิสามัญฯ และหน่วยงาน

ด้วย ก.ก. มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๓๕ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๓๕ ให้สำนักงาน ก.ก. รายงานการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก.วิสามัญ และหน่วยงานเสนอ ก.ก. เพื่อทราบ

สำนักงาน ก.ก.รายงานผลการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก.วิสามัญฯ และหน่วยงาน ดังนี้

๑. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๔ มีมติ ดังนี้

๑.๑ รายงานการดำเนินการทางวินัยนาย.....ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่ง

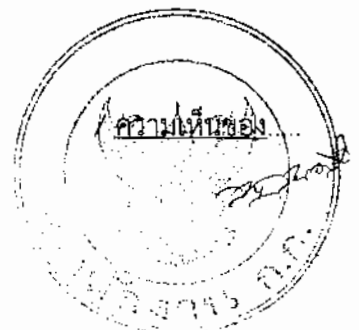
ฝ่าย สำนักงานเขต

กระทำการผิดวินัยฐานไม่ถือและปฏิบัติตามระเบียบและธรรมเนียมของทางราชการและละทิ้งหน้าที่ราชการตามมาตรา ๙๑ และมาตรา ๙๒ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ กรณีไม่มาปฏิบัติงานในวันที่ ๙-๑๐,๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๐ วันที่ ๖-๗,๑๔-๑๕,๒๐,๒๒-๒๓,๒๙-๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ วันที่ ๑๒-๑๓,๑๘-๒๐,๒๕-๒๖ ธันวาคม และวันที่ ๓-๔,๑๑,๑๘,๒๓ มกราคม ๒๕๕๑ รวม ๑๔ ครั้ง จำนวน ๒๔ วัน โดยไม่ส่งใบลาตามระเบียบของทางราชการและระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ มาสาย ๔๐ ครั้ง ซึ่งนายเ. อ้างว่ามีภาระทางด้านครอบครัวต้องดูแลมารดา ซึ่งป่วยกระเสาะกระแสะต้องเข้าโรงพยาบาลหลายครั้ง ประกอบกับต้องเลี้ยงดูครอบครัว ซึ่งภรรยาของนายเ. ไม่ได้ทำงาน และบุตรสาวอายุ ๑ ปี เศษอีก ๑ คน รายได้ไม่พอเลี้ยงครอบครัว เนื่องจากต้องเข้าบ้านอยู่ จึงทำให้ต้องไปหารายได้พิเศษโดยการขับรถมอเตอร์ไซด์รับจ้างในตอนเช้าก่อนมาทำงาน ทำให้มาทำงานสายบ่อยครั้ง และในตอนเย็นหลังเลิกงานก็ขับรถรอบเย็นอีกหนึ่งรอบจนถึงเวลา ๒๓.๐๐-๒๔.๐๐ น. เมื่อนายเ. ทำปฏิบัติหน้าที่ตามปกติก็มีภารกิจมากที่ต้องประสาน ไม่มีเวลาเขียนใบลา เมื่อเป็นนานวันทำให้ นาย ลิม ซึ่งหัวหน้างานธุรการ (นาง ได้เคยถามว่า เขียนใบลาแล้วหรือยัง แต่ด้วยปัญหาดังกล่าวทำให้ นายเ. ลิม เขียนใบลา เมื่อไปติดต่อขอเขียนใบลาอีกที ฝ่ายปกครองไม่รับใบลาแล้ว เนื่องจากล่วงเลยมานานแล้ว

ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง เห็นว่านายเอ กระทำผิดวินัยตาม มาตรา ๙๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ แต่ด้วยนายเอ มีภาระทางครอบครัวที่ต้อง รับผิดชอบดูแลภรรยาและบุตรอีกทั้งมิได้มีเจตนาต่อการไม่มาปฏิบัติราชการ และมิได้ก่อให้เกิดความเสียหายอย่าง ร้ายแรงแก่ทางราชการ ประกอบกับได้กระทำความผิดวินัยเป็นครั้งแรก เห็นควรลงโทษภาคทัณฑ์นายเอ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายทะเบียน เห็นว่า นาย ไม่ยื่นใบลา จำนวน ๑๔ ครั้ง ๒๔ วัน อันเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานไม่ถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ ตามมาตรา ๙๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ จึงได้มีคำสั่งฝ่ายทะเบียน ที่ ๙/๒๕๕๑ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๑ ลงโทษภาคทัณฑ์นาย

สืบ



ลับ

- ๔๒ -

ความเห็นของผู้อำนวยการเขต: เห็นว่า คำสั่งฝ่าย... ที่... ลงวันที่...
ระบุกรณีกระทำผิดและฐานความผิดไม่ถูกต้องและเห็นว่าระดับโทษเบาไป ไม่เหมาะสมกับกรณี
กระทำผิดเพราะ นาย... มีกรณีกระทำผิดคือ ขาดราชการ ๑๔ ครั้ง รวม ๒๔ วัน ไม่ยื่นใบลาในวันที่
๙-๑๐, ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๐ วันที่ ๖-๗, ๑๔-๑๕, ๒๐, ๒๒-๒๓, ๒๙-๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๐, วันที่ ๑๒-๑๓,
๑๘-๒๐, ๒๕-๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๐ และวันที่ ๓-๔, ๑๑, ๑๘, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๑ และมาสาย ในช่วงวันที่ ๑ ตุลาคม
๒๕๕๐ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ เป็นจำนวน ๔๐ ครั้ง อันเป็นการกระทำผิดวินัยฐานละทิ้งหน้าที่ราชการและ
ไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ ตามมาตรา ๙๑ และมาตรา ๙๒ วรรคหนึ่ง แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ จึงได้มีคำสั่งสำนักงานเขต... ที่... ลงวันที่...
เพิ่มโทษนาย... จากภาคทัณฑ์เป็นตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๑ เดือนและนาย... รับทราบ
คำสั่งเมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๑ แล้ว

ความเห็นของกองการเจ้าหน้าที่ เห็นว่า นาย... ไม่มาปฏิบัติงานในวันที่ ๙ - ๑๐,
๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๐ วันที่ ๖ - ๗, ๑๔ - ๑๕, ๒๐, ๒๒ - ๒๓, ๒๙ - ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๐, วันที่ ๑๒ - ๑๓,
๑๘ - ๒๐, ๒๕ - ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๐ และวันที่ ๓ - ๔, ๑๑, ๑๘, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๑ รวม ๑๔ ครั้ง
๒๔ วัน โดยไม่ส่งใบลาตามระเบียบของทางราชการและระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม
๒๕๕๑ มาสาย ๔๐ ครั้ง นาย... อ้างว่ามีภาระดูแลครอบครัว ซึ่งภรรยาของนาย... ไม่มีงานทำ และมี
บุตรอีก ๑ คน ทำให้รายได้ไม่พอกับรายจ่ายต้องหารายได้พิเศษด้วยการขับรถมอเตอร์ไซด์รับจ้างจึงลืมเขียนใบลา
จากข้อเท็จจริงดังกล่าว เป็นเรื่องส่วนตัวหมิ่นหนักให้พ้นจากความผิดได้ พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัย
อย่างไม่ร้ายแรงฐานไม่ถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการและละทิ้งหน้าที่ราชการ
ตามมาตรา ๙๑ และมาตรา ๙๒ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕
ซึ่งกรณีกระทำผิดทำนองเดียวกันนี้ ก.ก. เคยมีมติรับทราบการลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน
ดังนั้น สำนักงานเขต... ได้มีคำสั่งที่... ลงวันที่... เพิ่มโทษจาก
ภาคทัณฑ์เป็นตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน นั้น เป็นการถูกต้องและเหมาะสมกับกรณีกระทำผิดแล้ว

ความเห็นของปลัดกรุงเทพมหานคร เห็นชอบด้วยกับการลงโทษตัดเงินเดือน นาย...
๕% เป็นเวลา ๑ เดือน

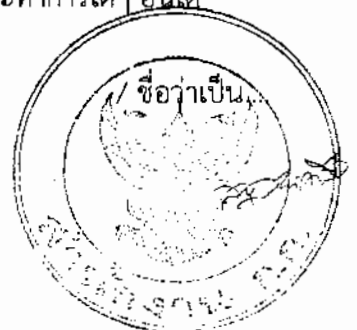
มติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ รับทราบการลงโทษตัดเงินเดือน

... ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน

๑.๒ รายงานการดำเนินการทางวินัย นางสาว... ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตำแหน่ง... ๑ โรงเรียน... สำนักงานเขต...

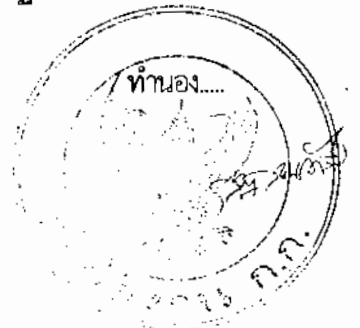
กระทำผิดวินัยฐานรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา ฐานละทิ้งหน้าที่ราชการ และฐานไม่รักษาชื่อเสียงของ
ตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยกระทำการใดๆ อันได้

ลับ



ความเห็นของกองการเจ้าหน้าที่ เห็นว่า นางสาว เมื่อครั้งดำรงตำแหน่งฝ่าย สำนักงานเขต. , ปฏิบัติหน้าที่ประจำจุดบริการด่วนกรุงเทพมหานคร (BMA Express Service) สถานีรถไฟฟ้ามหานคร ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการตั้งแต่วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๐ ถึงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๐ รวม ๙ วัน (๗ วันทำการ) และได้ยื่นใบลาป่วย เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๐ โดยนำใบความเห็นแพทย์โรงพยาบาล เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๐ มาประกอบการลาป่วย ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ตรวจสอบใบความเห็นแพทย์ดังกล่าวแล้วว่าได้ได้ออกโดยโรงพยาบาล และนางสาว ได้ให้สัตยาบันรับสารภาพว่า ใบความเห็นแพทย์ดังกล่าวได้ซื้อมาเพื่อประกอบการลาป่วย ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อนุญาตการลาป่วย จึงถือว่านางสาว ขาดราชการ จำนวน ๗ วัน พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา ละทิ้งหน้าที่ราชการและไม่รักษาชื่อเสียงของตน และรักษากฎระบัตินี้ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน โดยกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็น ผู้ประพฤติชั่วตามมาตรา ๙๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๙๒ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๓๕) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ข้อ ๓ (๒) ซึ่งกรณีกระทำความผิด

ត្រង់



ลับ

- ๔๔ -

ทำนองเดียวกันนี้ อ.ก.ก.สามัญเคยมีมติเห็นชอบกับการลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน ดังนั้น ตามที่สำนักงานเขต
มีคำสั่งที่ ลงวันที่ ลงโทษภาคทัณฑ์นางสาว ระดับโทษเบาไป
ไม่เหมาะสมกับการกระทำความผิดและคำสั่งลงโทษระบอบฐานความผิดไม่ถูกต้องครบถ้วน เห็นควรแก้ไขคำสั่งลงโทษและเพิ่มโทษ
เป็นตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน

ความเห็นของปลัดกรุงเทพมหานคร เห็นชอบด้วยจึงมีคำสั่งกรุงเทพมหานครที่
ลงวันที่ แก่ในฐานะความผิดและเพิ่มโทษนางสาว จากภาคทัณฑ์เป็นตัดเงินเดือน ๕%
เป็นเวลา ๑ เดือน

มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ รับทราบการลงโทษตัดเงินเดือน
นางสาว ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน

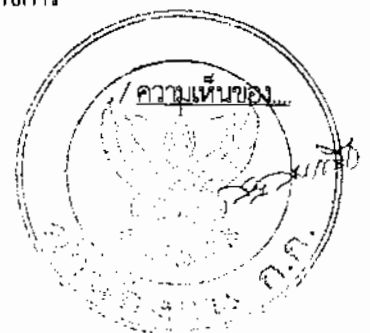
๑.๓ รายงานการดำเนินการทางวินัย นาย ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตำแหน่ง ฝ่าย สำนักงาน สำนัก

กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวัน
โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรและมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ตามมาตรา ๙๒
วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ กรณีไม่มาปฏิบัติราชการตั้งแต่วันที่ ๑ - ๒๘
พฤศจิกายน ๒๕๕๓ เป็นเวลา ๒๘ วัน ซึ่งนาย ได้ก่อภัยร้ายรับว่าได้ขาดราชการเกิน ๑๕ วันจริง โดยให้
เหตุผลว่า เนื่องจากต้องรับภาระเลี้ยงดูบุตรอายุ ๗ ปี เพราะแยกทางกับภรรยาและยังมีน้องสาวที่ยังไม่มีอาชีพอีก ๑ คน
รายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ มีภาระหนี้สินในการผ่อนชำระบ้านกับธนาคาร หนี้สินที่ได้กู้กับสหกรณ์ออมทรัพย์
กรุงเทพมหานคร จำกัด หนี้สินเงินกู้ยืมในระบบ หนี้สินที่ขอยืมจากเพื่อนร่วมงาน และรายจ่ายอื่น ๆ เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า
ค่าใช้จ่ายบุตรไปโรงเรียน ค่าอาหาร ค่ารถเดินทางมาปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องไปหารายได้เสริม เพื่อให้เพียงพอ
กับค่าใช้จ่าย ประกอบกับตนเองมีปัญหาด้านสุขภาพมีอาการหน้ามืด อ่อนแรง ได้ไปพบแพทย์และมีอาการน้ำตาล
ในเลือดสูง แต่ไม่ได้ไปพบแพทย์อีกและไม่เคยเข้ารับการรักษาคือเป็นผู้ป่วยในของโรงพยาบาลแต่อย่างใด เมื่อมีอาการป่วย
ก็จะหยุดงานพักนอนอยู่บ้าน หายารับประทานเอง

ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน เห็นว่า สาเหตุที่นาย ไม่มาปฏิบัติงาน เพราะต้อง
ไปหารายได้เสริมเพื่อให้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย เนื่องจากต้องรับภาระเลี้ยงดูบุตร อายุ ๗ ขวบ เพียงลำพัง เพราะแยกทาง
กับภรรยา และยังมีน้องสาวที่ไม่มีอาชีพอีก ๑ คน ที่จะต้องดูแล อีกทั้งมีภาระหนี้สินและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ อีกจำนวนมาก
ประกอบกับนาย มีปัญหาด้านสุขภาพ มีอาการหน้ามืด อ่อนแรง ได้ไปพบแพทย์และมีอาการน้ำตาลในเลือดสูง
แต่ไม่เคยเข้ารับการรักษาคือเป็นผู้ป่วยในของโรงพยาบาล เมื่อมีอาการป่วยก็จะหยุดงานพักนอนอยู่บ้านหายารับประทานเอง
แต่เหตุผลดังกล่าวฟังไม่ขึ้นเพราะเป็นปัญหาส่วนตัว ไม่สามารถนำมาอ้างเป็นเหตุในการไม่มาปฏิบัติงานพฤติการณ์ดังกล่าว
เป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผล
อันสมควรและมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ตามมาตรา ๙๒ วรรคสอง แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และกรณีเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามข้อ ๔ (๒) แห่งกฎ ก.พ.
ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๓๔) เห็นควรลงโทษปลดนาย

ออกจากราชการ

ลับ



ลับ

- ๔๕ -

ความเห็นของผู้อำนวยการสำนัก เห็นชอบกับการลงโทษปลดออกจากราชการ
อ.ก.ก. สำนักสิ่งแวดล้อมได้พิจารณาในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม
๒๕๕๔ มีมติให้ลงโทษปลด ออกจากราชการ สำนัก จึงมีคำสั่งที่ ลงวันที่

ลงโทษปลด

ออกจากราชการ

มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ รับทราบการลงโทษปลด

ออกจากราชการ

๒. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและพิทักษ์ระบบคุณธรรม ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๔
เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๔ ครั้งที่ ๙/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๔ และครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๔
เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๔ มีมติ ดังนี้

๒.๑ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำนวน ๔ ราย อุทธรณ์คำสั่งลงโทษ

๑. นาย อุทธรณ์คำสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๕ % เป็นเวลา ๑ เดือน

๒. นาง อุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์

๓. นาย อุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์

๔. ว่าที่ร้อยตรี อุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์

กรุงเทพมหานครได้มีคำสั่งที่ ลงวันที่ ลงโทษตัดเงินเดือน

๕ % เป็นเวลา ๑ เดือน

ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตำแหน่ง

โรงเรียน สำนักงานเขต ตำแหน่งเลขที่

รับเงินเดือนอันดับ บาท ได้กระทำผิดวินัยในเรื่อง เมื่อครั้งดำรงตำแหน่ง

รับเงินเดือนอันดับ โรงเรียน สำนักงานเขต โดยกระทำการ

อันได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว ตามมาตรา ๘๕ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๘๔ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓

กรุงเทพมหานครได้มีคำสั่งที่

ลงวันที่

ลงโทษภาคทัณฑ์ ข้าราชการ

ครูกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓ ราย ดังนี้

๑. นาง ตำแหน่ง วิทยฐานะ โรงเรียน

สำนักงานเขต ตำแหน่งเลขที่ รับเงินเดือนอันดับ บาท

๒. นาย ตำแหน่ง วิทยฐานะ โรงเรียน

สำนักงานเขต ตำแหน่งเลขที่ รับเงินเดือนอันดับ บาท

๓. ว่าที่ร้อยตรี ตำแหน่ง โรงเรียน สำนักงานเขต ตำแหน่งเลขที่

รับเงินเดือนอันดับ บาท

ฐานไม่รักษาชื่อเสียงของตนและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย
และกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ตามมาตรา ๘๔ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓

ลับ



การยื่นหนังสืออุทธรณ์

๑. ได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เรียน ประธาน ก.ก. อุทธรณ์ คำสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน โดยโต้แย้งว่าคำสั่งลงโทษดังกล่าวเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และไม่เป็นธรรม เนื่องจากไม่ได้กระทำผิดตามที่ถูกกล่าวหา

๒. นาง ได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เรียน ประธาน ก.ก. ขออุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ และได้มีหนังสือลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เรียน ประธาน ก.ก. ขอลอนอุทธรณ์

๓. นาย ได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เรียน ประธาน ก.ก. ขออุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ และได้มีหนังสือลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เรียน ประธาน ก.ก. ขอลอนอุทธรณ์

๔. ว่าที่ร้อยตรี ได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เรียน หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ขออุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ และได้มีหนังสือลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เรียน ประธาน ก.ก. ขอลอนอุทธรณ์

ความเห็นของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและพิทักษ์ระบบคุณธรรม
ที่ประชุมแยกการพิจารณาเป็นรายบุคคลดังนี้

๑. รายนาย ๒. พิจารณาแล้วเห็นว่า ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ มาตรา ๑๒๑ ประกอบ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๓ ซึ่งใช้ข้อบังคับข้าราชการครูกรุงเทพมหานครอนุโลมตามมาตรา ๔ แห่งพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการครู พ.ศ. ๒๕๕๐ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยให้อุทธรณ์ภายในสามสิบวันที่ได้รับแจ้งคำสั่งเพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาอุทธรณ์ ให้ถือว่าวันที่ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษทางวินัยเป็นวันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ในกรณีดังกล่าวนี้ นาย ได้ลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๕ % เป็นเวลา ๑ เดือน เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๔ ดังนั้นจะครบสามสิบวันในวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๔ แต่เนื่องจากวันดังกล่าวตรงกับวันหยุดราชการ คือวันเสาร์และตรงกับวันเข้าพรรษาจึงให้นับวันสิ้นสุดในวันทำงานที่ถัดจากวันหยุดนั้น ตามมาตรา ๖๔ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ โดยวันเปิดทำการวันแรกที่เป็นวันสุดท้ายของวันครบกำหนดสามสิบวันตรงกับวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เนื่องจากวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เป็นวันหยุดชดเชยวันเข้าพรรษาแต่จากพยานเอกสารนาย เชนจบมีหนังสือลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เรียนประธาน ก.ก. ขออุทธรณ์คำสั่งลงโทษ โดยสำนักงาน ก.ก. ได้รับหนังสืออุทธรณ์ เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ที่ประชุมเห็นว่าระยะเวลาการพิจารณาว่าจะรับอุทธรณ์ไว้พิจารณาหรือไม่ คาบเกี่ยวกันเพียงวันเดียว ดังนั้นเพื่อความชัดเจนจึงได้ให้ฝ่ายเลขานุการประสานผู้มีหน้าที่รับหนังสือในวันดังกล่าวมาชี้แจงข้อเท็จจริงต่อที่ประชุม โดยนาง. ผู้ส่งรับเอกสารดังกล่าวได้มาชี้แจงว่า เป็นผู้รับหนังสืออุทธรณ์ของนาย เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๔ แต่ไม่แน่ใจว่าใครเป็นผู้มายื่นเนื่องจากระยะเวลาผ่านมานานนับเดือนแล้ว แต่ในทาง



ปฏิบัติระหว่างเวลาปฏิบัติหน้าที่จะไม่เก็บเรื่องค้างข้ามวัน เมื่อได้รับเรื่องจะรีบนำเสนอผู้บังคับบัญชาตามสายงานทันที
จึงทำให้การของนาง สอดคล้องกับพยานเอกสาร (สมุดรับ - ส่งหนังสือและตราประทับรับเรื่องของ
สำนักงาน ก.ก.) ที่ประชุมจึงเห็นว่าการยื่นหนังสืออุทธรณ์ของนาย เกินกำหนดเวลาตามที่กฎหมายกำหนดไว้
จึงไม่รับอุทธรณ์ของนาย วัฬพิจารณา

๒. รายงาน

นาย

และว่าที่ร้อยตรี

ที่ประชุมเห็นว่า หนังสืออุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ของทั้ง ๓ ราย เป็นการยื่นหนังสืออุทธรณ์
ภายในกำหนดระยะเวลา ตามมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๓ แต่เมื่อวันที่ ๒๑
กรกฎาคม ๒๕๕๔ นาง นาย และว่าที่ร้อยตรี ได้มีหนังสือขอลอนอุทธรณ์ก่อนที่ ก.ก. พิจารณา
วินิจฉัยอุทธรณ์เสร็จสิ้นการพิจารณาอุทธรณ์ของทั้ง ๓ ราย จึงเป็นอันระงับ ตามข้อ ๑๑ แห่งกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการ
อุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๐

ที่ประชุมจึงมีมติดังนี้

๑. นาย

ยื่นหนังสืออุทธรณ์เกินกำหนดระยะเวลาตามกฎหมายไม่รับเรื่องอุทธรณ์

๒. นาง

นาย

และว่าที่ร้อยตรี

เขต มีหนังสือขอลอน

อุทธรณ์ก่อนการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์เสร็จสิ้นการพิจารณาอุทธรณ์ของทั้งสามรายเป็นอันระงับ

ทั้งนี้ ให้นำข้อ ๑ และข้อ ๒ นำเรียน ก.ก. เพื่อทราบ

๒.๒ ทบทวน นาย

..... อุทธรณ์คำสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน

๑. สืบเนื่องจากการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและพิทักษ์ระบบคุณธรรม
ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๔ ที่ประชุมมีมติ นาย
ยื่นหนังสืออุทธรณ์เกินกำหนดระยะเวลาตามกฎหมาย ไม่รับเรื่องอุทธรณ์

๒. นาย

ได้มีหนังสือลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๔ เรียนประธาน ก.ก.

ขอส่งเอกสารหลักฐานเพิ่มเติม กล่าวคือ สำเนาใบลงทะเบียนตอบรับทางไปรษณีย์ที่แสดงว่านาย

ส่งหนังสืออุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยพร้อมด้วยเอกสารหลักฐานประกอบการอุทธรณ์ โดยทำการฝากส่ง
ณ ที่ทำการไปรษณีย์ เลขที่ของสิ่งของที่ขอใบตอบรับ RF๗๒๓๖๔๔๗๗๓TH เมื่อวันที่ ๑๙ กรกฎาคม

๒๕๕๔ และมีหนังสือลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๔ ขอแถลงการณ์ด้วยวาจาพร้อมด้วยที่ปรึกษากฎหมายต่อที่
ประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและพิทักษ์ระบบคุณธรรมเพื่อประโยชน์และความเป็นธรรม

นาย

ประสงค์ขอแถลงการณ์ด้วยวาจา โดยได้มีหนังสือลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรียนประธาน ก.ก. ขอเข้าแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อที่ประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและพิทักษ์ระบบ
คุณธรรม ซึ่งสำนักงาน ก.ก. ได้รับหนังสือไว้แล้วเมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๔

ลับ



อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและพิทักษ์ระบบคุณธรรมในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๔
เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๔ อนุญาตให้นาย และที่ปรึกษาเข้ามาในห้องประชุม แต่อนุญาตให้เฉพาะนาย
เป็นผู้แถลงการณ์ ซึ่งเนื้อหาในการแถลงการณ์ปรากฏอยู่ในหนังสืออุทธรณ์ และคำให้การในกระบวนการดำเนินการทาง
วินัยรายนาย และในการนี้ปลัดกรุงเทพมหานครผู้ดำรงตำแหน่งที่สั่งลงโทษได้มอบหมายให้ นาย
หัวหน้าฝ่ายวินัย กองการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา เป็นผู้มาแถลงแก้ เนื้อหาการแถลงแก้สาระสำคัญเช่นเดียวกับที่
สำนักการศึกษาพิจารณาเสนอความเห็นต่อผู้ดำรงตำแหน่งที่สั่งลงโทษ

๓. สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่าการที่นาย ได้มีหนังสือลงวันที่
๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๔ ขอส่งเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมประกอบด้วย สำเนาใบลงทะเบียนตอบรับทางไปรษณีย์
ที่แสดงว่านาย ได้ส่งหนังสืออุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ที่แสดงให้เห็นว่ามีนาง
เจ้าหน้าที่กองบริหารทั่วไป สำนักงาน ก.ก. ลงลายมือชื่อเป็นผู้รับ พร้อมด้วยเอกสารหลักฐานประกอบการอุทธรณ์
โดยทำการฝากส่ง ณ ที่ทำการไปรษณีย์ เลขที่ของสิ่งของที่ขอใบตอบรับ RF๗๒๓๖๔๔๗๗๓TH
เมื่อวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔ จะรับอุทธรณ์ของนาย ไว้พิจารณาทบทวนใหม่ได้หรือไม่ จึงนำเรื่องนี้เสนอที่
ประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและพิทักษ์ระบบคุณธรรม พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๔ เมื่อวันที่
๒๑ กันยายน ๒๕๕๔

๔. ความเห็นของอ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและพิทักษ์ระบบคุณธรรม พิจารณาในการประชุม
ครั้งที่ ๘/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๔

ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีความเห็นเป็น ๒ ฝ่ายดังนี้

ฝ่ายเสียงข้างน้อย (๒ เสียง) เห็นว่าคำสั่งกรุงเทพมหานครที่ ๑ ลงวันที่

ลงโทษตัดเงินเดือนนาย ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน เป็นโทษที่เกินกว่าพฤติการณ์แห่งการ
กระทำผิด เห็นควรลดโทษเป็นลงโทษภาคทัณฑ์ และให้กรุงเทพมหานครแก้ไขคำสั่งลงโทษเช่นเดียวกับที่สำนักงาน
ก.ก. พิจารณาเสนอ

ฝ่ายเสียงข้างมาก (๑๑ เสียง) มีความเห็นดังนี้

๑. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและพิทักษ์ระบบคุณธรรม ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๔
เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๔ ได้พิจารณาข้าราชการครูกรุงเทพมหานครอุทธรณ์คำสั่งลงโทษจำนวน ๔ ราย
ประกอบด้วย

๑.๑ นาย อุทธรณ์คำสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน

๑.๒ นาง อุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์

๑.๓ นาย อุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์

๑.๔ ว่าที่ร้อยตรี; อุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์

โดยมีมติว่านาย ยื่นหนังสืออุทธรณ์เกินกำหนดระยะเวลาตามกฎหมาย

ไม่รับเรื่องอุทธรณ์ ส่วนนาง นาย และว่าที่ร้อยตรี มีหนังสือ

ขอถอนอุทธรณ์ก่อนการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์เสร็จสิ้น การพิจารณาอุทธรณ์ของทั้งสามรายเป็นอันระงับ

ลับ

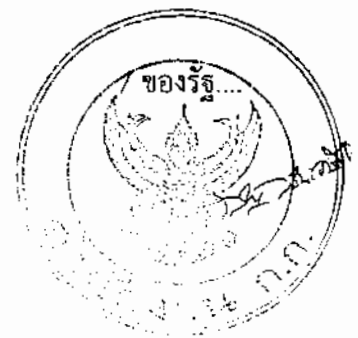


ต่อมาวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๔ นาย ได้จัดส่งสำเนาใบลงทะเบียนตอบรับทางไปรษณีย์ที่แสดงว่านาย ได้ส่งหนังสืออุทธรณ์คำสั่งลงโทษเมื่อวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ที่ประชุมเห็นว่า เป็นพยานหลักฐานใหม่และข้อเท็จจริงนั้นเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญในทางที่จะเป็นประโยชน์แก่คู่กรณี ตามมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.๒๕๓๙ จึงให้พิจารณาคำสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน นาย ใหม่อีกครั้ง

๒. กรุงเทพมหานครได้มีคำสั่งที่ ลงวันที่ ลงโทษตัดเงินเดือน นาย ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน นาย รับทราบคำสั่งลงโทษเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๔ ดังนั้นจะครบสามสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้งคำสั่งในวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๔ แต่เนื่องจากวันดังกล่าวตรงกับวันหยุดราชการ คือวันเสาร์และตรงกับวันเข้าพรรษา จึงให้นับวันสิ้นสุดในวันทำงานที่ถัดจากวันหยุดนั้นตาม มาตรา ๖๔ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.๒๕๓๙ โดยวันเปิดทำการวันแรกที่เป็นวันสุดท้ายของวันครบกำหนดสามสิบวันตรงกับวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เนื่องจากวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เป็นวันหยุดชดเชยของวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ซึ่งเป็นวันเข้าพรรษาและตรงกับวันเสาร์ เมื่อนาย จัดส่งหนังสืออุทธรณ์โดยฝากส่งทางไปรษณีย์ เมื่อวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ตามเลขที่ของสิ่งของที่ขอใบตอบรับ จึงเป็นการยื่นหนังสืออุทธรณ์ภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ ประกอบกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ.๒๕๕๐ ข้อ ๓ ข้อ ๔ ข้อ ๙ และข้อ ๑๐ เห็นควรรับอุทธรณ์ของนาย ไว้พิจารณา

๓. กรณีการไม่ปฏิบัติตามระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยเงินบำรุงการศึกษา พ.ศ.๒๕๕๔ เห็นว่าการให้บุคคลภายนอกใช้พื้นที่สำหรับจำหน่ายอาหาร จำนวน ๒ ร้าน ในระหว่างวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๑ ถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๑ โดยผู้ใช้สถานที่จ่ายเงินให้โรงเรียนวันละ ๓๕๐ บาทต่อวัน รวมเป็นเงินวันละ ๗๐๐ บาท แต่นาย ได้นำเงินเข้าบัญชีบำรุงการศึกษาวันละ ๒๐๐ บาท ตามใบเสร็จรับเงินเล่มที่ ๗๖๔๖ เลขที่ ๑-๒๙ รวมเป็นเงิน ๑๘,๘๐๐ บาท และได้นำเงินวันละ ๕๐๐ บาท เข้าบัญชีสวัสดิการโรงเรียนโดยส่วนนี้ไม่ได้ออกใบเสร็จรับเงินให้กับร้านค้า รวมเป็นเงิน ๕๘,๕๐๐ บาท ซึ่งกรณีนี้ นาย ได้โต้แย้งว่า การดำเนินการเกี่ยวกับการนำเงินรายได้ของโรงเรียนเข้าบัญชีสวัสดิการโรงเรียน ได้ดำเนินการมาตั้งแต่โรงเรียน

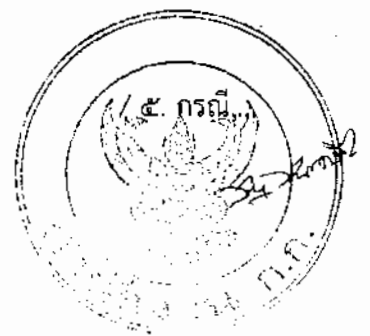
ยังสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนที่จะโอนมาสังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๐ อย่างไรก็ตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินรายได้จากการให้เช่าอาคารสถานที่ของโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาและเกี่ยวเนื่องกับการจัดการศึกษาและประโยชน์ต่อผู้เรียน ประกอบกับจะต้องมีโครงการหรือแผนการใช้จ่ายเงินที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนและการบริหารจัดการเกี่ยวกับการเงินและบัญชีในส่วนที่เป็นรายได้และผลประโยชน์ของสถานศึกษาต้องปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินรายได้ของสถานศึกษา



ของรัฐที่ไม่เป็นนิติบุคคล พ.ศ.๒๕๔๖ และระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าด้วยการบริหารจัดการเกี่ยวกับเงินรายได้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๙ แต่เนื่องจากความเข้าใจคลาดเคลื่อนของผู้บริหารโรงเรียนว่าเงินรายได้จากการให้ใช้อาคารและสถานที่ของโรงเรียนเป็นรายได้อื่น ๆ ตามข้อ ๑๙ (๗) ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ โรงเรียนสามารถนำเงินส่วนนี้มาเข้าบัญชีสวัสดิการของโรงเรียนได้ จึงเป็นการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบมาตั้งแต่ต้น

ต่อมาเมื่อโรงเรียน โอนมาสังกัดกรุงเทพมหานคร กฎ ระเบียบทั้งหมดต้องอยู่ภายใต้บังคับของกรุงเทพมหานคร ซึ่งในกรณีนี้ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยเงินบำรุงการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๔ ข้อ ๔ กำหนดว่า เงินที่สถานศึกษาได้รับไว้เป็นกรณีพิเศษเพื่อบำรุงการศึกษา นอกจากงบประมาณรายจ่าย และให้หมายความรวมถึงเงินที่สถานศึกษาได้รับในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังต่อไปนี้ (๑) เงินที่ได้รับจากการให้ใช้อาคารสถานที่ หรือทรัพย์สินของสถานศึกษา ดังนั้น เงินที่ได้รับจากการให้ใช้อาคารสถานที่ หรือทรัพย์สินของสถานศึกษาจึงเป็นเงินบำรุงการศึกษาทั้งสิ้น โรงเรียนต้องนำเงินเข้าบัญชีบำรุงการศึกษาทั้งหมด แต่ข้อเท็จจริงปรากฏว่าเงินจำนวนที่นาย มิได้นำเข้าบัญชีบำรุงการศึกษานั้นได้นำไปใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมของโรงเรียน จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางของบุคลากรภายในโรงเรียนในการเข้าร่วมประชุมอบรมต่าง ๆ โดยมีหลักฐานการใช้จ่ายครบถ้วน ไม่เป็นการเบียดบังไปใช้ส่วนตัว พฤติกรรมจึงเป็นการไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล โดยถือประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนและไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ราชการตามมาตรา ๘๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ ข้ออุทธรณ์ไม่อาจรับฟังได้

๔. กรณีประพฤติชั่ว เห็นว่า ระหว่างรอแพกลับขึ้นฝั่งเพื่อเดินทางกลับจากการทัศนศึกษาสร้างความสามัคคีคณะครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ระหว่างวันที่ ๙-๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๑ ณ จังหวัดราชบุรีและกาญจนบุรี โดยไม่ใช้งบประมาณ นาย และบุคลากรในโรงเรียนได้ร่วมกันเล่นการพนันโดยนำไพ่ซึ่งเจ้าของแพให้ยืมมาเล่นฆ่าเวลาเพื่อความสนุกสนาน ครั้งละ ๕-๑๐ บาท เจตนาเพื่อนำเงินเข้ากองกลางสำหรับซื้ออาหารมารับประทานร่วมกัน แต่เนื่องจากการเล่นการพนันเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย และศีลธรรมอันดี ไม่ควรจะเล่นสถานที่โดยยอมเป็นเรื่องที่ไม่สมควรปฏิบัติสำหรับครู ซึ่งต้องดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและประชาชน โดยเฉพาะนาย ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือควรจะห้ามปรามมิให้เล่น แต่ข้อเท็จจริงกลับร่วมเล่นการพนันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งที่รู้ว่าเป็นการกระทำผิดกฎหมาย ไม่เหมาะสม และกระทบกระเทือนต่อชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ พฤติการณ์ถือได้ว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ฐานไม่รักษาชื่อเสียงของตนและไม่รักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสียตามมาตรา ๙๔ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ ข้ออุทธรณ์ไม่อาจรับฟังได้



๕. กรณีนาย ได้แจ้งว่าคณะกรรมการสืบสวนและคณะกรรมการสอบสวนชี้แนะให้นาง นาย และว่าที่ร้อยตรี ให้ถ้อยคำอันเป็นเท็จเพื่อจงใจจะไม่ถูกลงโทษทางวินัย คณะกรรมการเห็นว่าจากพยานเอกสารแบบบันทึกถ้อยคำของทั้งสามรายที่นาย ได้แจ้ง ข้าราชการครูทั้งสามรายได้ลงลายมือชื่อรับรองในแบบบันทึกถ้อยคำผู้ถูกกล่าวหาว่าคณะกรรมการสอบสวน มิได้กระทำการล่อลวง ชูเชิญ ให้สัญญาหรือกระทำการใดเพื่อจงใจให้ผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำอย่างใด ๆ และได้ฟัง บันทึกถ้อยคำที่อ่านให้ฟัง ได้อ่านบันทึกถ้อยคำเองแล้ว ขอรับรองว่าเป็นบันทึกถ้อยคำที่ถูกต้องและได้ลงลายมือชื่อไว้ ต่อหน้าคณะกรรมการสอบสวน จึงเห็นได้ว่ามิได้มีการชี้แนะ ให้ถ้อยคำอันเป็นเท็จแต่อย่างใด ข้ออุทธรณ์ไม่อาจรับ ฟังได้

ดังนั้น ตามที่กรุงเทพมหานครได้มีคำสั่งที่ ลงวันที่ ลงโทษ ตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน นาย เป็นการถูกต้องเหมาะสมแล้ว อุทธรณ์ทุกข้อฟังไม่ขึ้น ที่ประชุมจึงมีมติว่าอุทธรณ์รายนาย(ฟังไม่ขึ้นให้ยกอุทธรณ์ ทั้งนี้ให้นายเรียน ก.ก. เพื่อทราบ

๒.๓ นางสาว ร้องทุกข์คำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
นางสาว ตำแหน่ง ฝ่าย สำนักงานเขต ได้ยื่นหนังสือลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๔ เรียนประธานคณะกรรมการข้าราชการ กรุงเทพมหานคร ร้องทุกข์กรณีไม่ได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามคำสั่ง กรุงเทพมหานคร ที่ ลงวันที่ เรื่องเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ รายนางสาว

ตำแหน่ง ฝ่าย สำนักงานเขต ให้ ดำรงตำแหน่ง ฝ่าย สำนักงานเขต ตั้งแต่วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๒ นางสาว เห็นว่าคำสั่งดังกล่าวไม่เป็นธรรมตามสิทธิอันพึงได้รับ เนื่องจากคำสั่งดังกล่าวควรเลื่อนและ แต่งตั้งนางสาว ตั้งแต่วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๒

อนึ่ง กองวินัยและส่งเสริมสมรรถภาพขอขยายเวลาการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ไปอีก สามสิบวัน เนื่องจากไม่สามารถพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาได้ ทั้งนี้ ตามข้อ ๑๓ วรรคหนึ่งประกอบข้อ ๑๖ วรรคหนึ่ง แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ.๒๕๕๐)

ความเห็นของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและพิทักษ์ระบบคุณธรรม ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีความเห็นดังนี้

๑. นางสาว ได้ยื่นแบบประเมินบุคคล และการปฏิบัติงานพร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาเลื่อนระดับควบเสนอผู้บังคับบัญชา เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เนื่องจากสถาบัน ออกหนังสือรับรองการศึกษาให้นางสาว ข้าราชการคือ ได้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๒ แต่ได้ออกหนังสือรับรองให้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒ เนื่องจากต้องรอ ขั้นตอนการอนุมัติจากสภาสถาบัน ซึ่งมีผลย้อนหลังไปในวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๒ สถาบัน ให้นางสาว ปรับหนังสือรับรอง



ลับ

- ๕๒ -

การศึกษา เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ นางสาว. กำหนดหนังสือแจ้งหน่วยงานต้นสังกัด ตามหนังสือฝ่าย
ที่ กท ลงวันที่ และหนังสือสำนักงานเขต ที่ กท
ลงวันที่ ฝั่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งไม่เกินระยะเวลา ๓๐ วันนับแต่วันที่
ได้รับหนังสือรับรองการศึกษา แม้นางสาว. จะไม่ได้ยื่นแบบประเมินบุคคลเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อเลื่อนระดับ
ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า
๑ ปี (วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๒) ซึ่งกรุงเทพมหานครเห็นว่า นางสาว. สนอเลื่อนระดับครบเกินกำหนด
ระยะเวลา ๓๐ วันนับแต่วันที่มิเคยสมัครครบถ้วน จึงเห็นว่าความล่าช้าดังกล่าวมิได้เกิดขึ้นเพราะนางสาว. ไม่รักษา
สิทธิของตนแต่นางสาว. เสนอหนังสือรับรองการศึกษาระดับปริญญาโทจากสถาบัน
เพื่อประกอบการเสนอเลื่อนระดับคำร้องทุกข์ฟังขึ้น จึงเห็นควรให้แก้ไขคำสั่งกรุงเทพมหานครที่ ลงวันที่
เรื่องเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการรายนางสาว. ให้ดำรงตำแหน่ง
ฝ่าย. สำนักงานเขต ตั้งแต่วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๒ แก้ไขเป็นตั้งแต่วันที่
๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๒ ทั้งนี้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว๑ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๗ เรื่อง
การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยเป็นการออกคำสั่ง
ย้อนหลังให้ข้าราชการได้รับสิทธิอื่นพึงได้รับ

๒. กรณีเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๓ หนังสือสำนักงาน ก.ก. ส่วนที่สุด ที่ กท ๐๓๐๓/๓๓๕๘
ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๓ และ หนังสือสำนักงาน ก.ก. ลับ ส่วนที่สุด ที่ กท ๐๓๐๓/๒๔๐ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๓
เรื่องการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๓ ได้กำหนดแนวทางการจ่ายเงินรางวัลระดับบุคคลของ
ข้าราชการและลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๓ กรณีการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งสูงขึ้นว่า "ข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และมีผลให้รับเงินเดือน
ในอัตราที่สูงขึ้นย้อนหลังไปก่อนวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๓ จะไม่มีผลทำให้การจ่ายเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๕๓ เพิ่มขึ้นอีก โดยผู้มีอำนาจต้องลงนามคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นภายในวันที่
๑ กันยายน ๒๕๕๓ จึงจะได้รับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๓" เมื่อคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งนางสาว.
ลงนามภายหลังวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๓ ตามประเด็นพิจารณาในข้อ ๑ นางสาว. จึงไม่ได้รับเงินรางวัล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๓ เพิ่มเติม คำร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้นให้ยกคำร้องทุกข์

ที่ประชุมจึงมีมติดังนี้

๑. อนุญาตขยายเวลาตามข้อ ๑๓ วรรคสอง แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ.๒๕๔๐)

๒. คำร้องทุกข์กรณีคำสั่งกรุงเทพมหานครที่ ลงวันที่

ไม่เป็นธรรมตามสิทธิอันพึงได้รับฟังขึ้น ให้แก้ไขคำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ ลงวันที่
เรื่องเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ รายนางสาว. ให้ดำรงตำแหน่ง

ฝ่าย. สำนักงานเขต ตั้งแต่วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๒ แก้ไขเป็น ตั้งแต่วันที่
๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๒

ลับ



ลับ

- ๕๓ -

๓. ร้องทุกข์กรณีขอให้พิจารณาให้ได้รับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๓ เพิ่มเติมตามอัตราเงินเดือนที่ได้รับสูงขึ้น ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๓ ฟังไม่ขึ้น เห็นควรยกคำร้องทุกข์

ทั้งนี้ให้นำเรียน ก.ก. เพื่อทราบ และรายงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยในฐานะผู้ใช้อำนาจของนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการตามมาตรา ๑๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ข้อ ๑๖ แห่งกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ.๒๕๔๐) มาตรา ๔๔ มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔

๒.๔ ขอยยเวลาพิจารณาเรื่องร้องทุกข์คำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการรายนาย _____

ด้วย นาย ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่ง

ฝ่าย: สำนักงานเขต: เมื่อครั้งดำรงตำแหน่ง

ฝ่าย สำนักงานเขต ได้มีหนังสือ ลับ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๔ ถึงผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

ร้องทุกข์คำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ ลงวันที่ เรื่อง แต่งตั้งข้าราชการ

และคำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ ลงวันที่ เรื่อง เลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ

โดยเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครได้มีหนังสือ ลับ ที่ กท

ลงวันที่

และหนังสือ ลับ ที่ กท

ลงวันที่

ถึงหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

จัดส่งหนังสือร้องทุกข์และคำชี้แจงพร้อมทั้งเอกสารหลักฐานเรื่องร้องทุกข์รายนาย มาเพื่อประกอบการพิจารณา

ซึ่งตามข้อ ๑๖ วรรคหนึ่ง ประกอบกับข้อ ๑๓ วรรคหนึ่ง แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ. ๒๕๔๐) กำหนดให้ ก.ก.

พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้รับหนังสือร้องทุกข์และเอกสารหลักฐาน

ตามข้อ ๑๑ แต่หากมีความจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว ให้ขยายเวลาพิจารณาได้อีกไม่เกิน

สามสิบวัน และให้บันทึกแสดงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วย

ทั้งนี้ เนื่องจากเอกสารหลักฐานตามสำนวนเรื่องร้องทุกข์มีจำนวนมากและเกี่ยวข้องกับข้อกฎหมายและ

หนังสือเวียนหลายฉบับ ทำให้ไม่อาจพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับเอกสาร

ตามข้อ ๑๑ จึงเห็นควรขยายเวลาพิจารณาเรื่องร้องทุกข์รายนาย ไปอีกสามสิบวันโดยมีข้อสังเกตให้ผู้บังคับบัญชา

ผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ควรดำเนินการให้เป็นไปตามข้อ ๑๑ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ. ๒๕๔๐)

ความเห็นของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและพิทักษ์ระบบคุณธรรม ในการประชุม ครั้งที่

๙/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๔ พิจารณาแล้วมีมติอนุญาตขยายเวลาพิจารณาเรื่องร้องทุกข์รายนาย

ไปอีกสามสิบวัน

๒.๕ นาย

ร้องทุกข์คำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ

นาย:

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งเจ้า

สำนักงานเขต

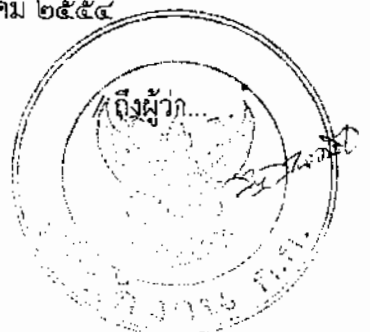
เมื่อครั้งดำรงตำแหน่ง

ฝ่าย

สำนักงาน เขต

ได้มีหนังสือ ลับ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๔

ลับ



- ৫৫ -

ที่
 หนึ่ง อ.ก.ก. ๑ ท่าน มีความเห็นว่าการนิยาย. ร้องทุกข์คำสั่งกรุงเทพมหานคร
 สั่ง ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๓ และคำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ สั่ง ณ วันที่
 ว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตาม
 กฎหมาย ดังนี้

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ วรรคแรก ได้กำหนดว่า ให้จัดระเบียบราชการกรุงเทพมหานคร ดังนี้ ๑) สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร ๒) สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ๓) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ๔) สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ๕) สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก ๖) สำนักงานเขต วรรคสอง ได้กำหนดว่าการตั้ง ยุบหรือเปลี่ยนแปลงสำนักหรือการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยทำเป็นประกาศกรุงเทพมหานครและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ลับ



บทบัญญัติมาตรา ๕ มาตรา ๘ มาตรา ๙ มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๘ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ได้กำหนดว่าบรรดาข้าราชการพลเรือนที่มีอยู่ในกฎหมายใด ให้มีความความรวมถึงข้าราชการกรุงเทพมหานครด้วยให้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยอนุโลม เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้จะบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่นหรือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ทำความตกลงกับคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครกำหนดเป็นอย่างอื่นโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาให้อำนาจหน้าที่ของ ก.พ. เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ให้มีคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งโดยคำแนะนำหรือความเห็นชอบของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

บทบัญญัติมาตรา ๓๙ มาตรา ๔๒ และมาตรา ๑๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้กำหนดว่า ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ๓ ประเภท ๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ๓) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลางตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

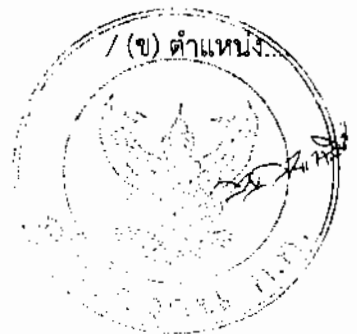
มาตรา ๔๒ (๗) ตำแหน่งระดับ ๗ ได้แก่

(ก) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นกอง มีลักษณะงานจัดการและต้องกำกับ ตรวจสอบ และบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากพอสมควรซึ่งเป็นงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยาก และคุณภาพของงานสูงมากหรือตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเทียบเท่ากอง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอหรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีความรับผิดชอบ ความยาก และคุณภาพของงานสูงมากเทียบได้ระดับเดียวกัน

(ข) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ มีลักษณะงานที่ยากเป็นพิเศษ ปฏิบัติงานโดยจำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบมาก ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์สูงมากหรือลักษณะงานตรวจและแนะนำการปฏิบัติราชการ หรือลักษณะงานตรวจการในงานเทคนิคเฉพาะด้าน หรือตรวจการในงานหลักตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการระดับกรม

มาตรา ๔๒ (๘) ตำแหน่งระดับ ๘ ได้แก่

(ก) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นกองมีลักษณะงานจัดการและต้องกำกับ ตรวจสอบและบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชามากพอสมควร ซึ่งเป็นงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากและคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ หรือตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเทียบเท่ากอง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยาก และคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษเทียบได้ระดับเดียวกัน



ลับ

- ๕๗ -

(ข) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ มีลักษณะงานที่ยากเป็นพิเศษ ปฏิบัติงานโดยจำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบเป็นประจำหรือลักษณะงานช่วยหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม หรือลักษณะงานตรวจและแนะนำการปฏิบัติราชการ หรือตรวจการในงานเทคนิคเฉพาะด้าน หรือตรวจการงานหลักตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการระดับกรม ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ หรือ

(ค) ตำแหน่งสำหรับลักษณะงานวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษในงานวิชาชีพเฉพาะ

ข้อกำหนด ข้อ ๒ และข้อ ๔ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ. ๒๕๔๐) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ขอให้แก้ไขการปฏิบัติไม่ถูกต้องหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ได้กำหนดว่าข้าราชการพลเรือนสามัญเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. การร้องทุกข์ ให้ร้องทุกข์ได้สำหรับตนเองเท่านั้นจะร้องทุกข์แทนผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่นร้องทุกข์แทนไม่ได้

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗/ว ๙ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๓๗ จัดกลุ่มของตำแหน่งตามประเภทและระดับตำแหน่ง ดังนี้

๖. ตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ได้แก่ ตำแหน่งระดับ ๖ ว ระดับ ๗ ว และระดับ ๘ ว

๗. ตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเป็นตำแหน่งในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน ได้แก่ ตำแหน่งระดับ ๔ หรือ ๕ ระดับ ๖ และระดับ ๗

หนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๖/๗๕๕ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๐ เวียนแจ้งการปรับปรุงมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ อนุมัติให้ปรับปรุงมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๒๘ เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๒๘ โดยมีมติใหม่ ดังนี้ “ให้นำพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. กฎ ก.ค.ศ. มติคณะรัฐมนตรี มติ ก.พ. มติ ก.ค.ศ. ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศหรือคำสั่งต่าง ๆ ที่ ก.พ. หรือ ก.ค.ศ. ออกตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนและหรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณี มาใช้บังคับตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ โดยอนุโลม”

หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการพิจารณาความเหมาะสมและการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๘ ลงมา (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐) ข้อ ข กำหนดไว้ ดังนี้

ข. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๗ และระดับ ๘ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๗. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๗ และระดับ ๘ ที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการไว้โดยเฉพาะแล้ว ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนั้น เช่น ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

ลับ



- ୧୬ -

ทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ แล้วไม่ปรากฏว่ามีบทบัญญัติหรือข้อกำหนดใดให้อำนาจผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ออกคำสั่งเปลี่ยนแปลงข้าราชการจากตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ระดับ ๘ ว ไปเป็นตำแหน่งประเภทผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน ระดับ ๘ การออกคำสั่งของผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์หาได้มีผลกระทบต่อสถานภาพแห่งสิทธิของผู้ร้องทุกข์ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ว ไม่ ผู้ร้องทุกข์จึงมิใช่ผู้ได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายหรืออาจจะได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายโดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้อันเนื่องจากการกระทำของผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์แต่อย่างใด กรณีไม่ต้องด้วยมาตรา ๑๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกอบกับข้อ ๒ และข้อ ๔ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ. ๒๕๔๐) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ขอให้แก้ไขการปฏิบัติไม่ถูกต้องหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย อาศัยเหตุดังกล่าวข้างต้น เห็นควรไม่รับคำร้องทุกข์ ของนาย ที่ร้องทุกข์คำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่

ไว้พิจารณาจึงไม่มีเหตุที่จะวินิจฉัยว่าการออกคำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่

ของผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่อย่างไร

ข้อ ๒. ความเห็นและคำวินิจฉัยคำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่

๒.๑ หัวหน้าฝ่ายสังกัดสำนักงานเขตเป็นหัวหน้าส่วนราชการตามมาตรา ๖๐ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๔๙ เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๔๙ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่ม ๑๒๓ ตอนที่ ๔๔๖ วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๔๙ ส่วนผู้ช่วย-ผู้ช่วยฝ่ายเขตเป็นผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงานตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ การที่ผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ออกคำสั่งฯ ที่ แต่งตั้ง หัวหน้าฝ่ายสังกัดสำนักงานเขตให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้ช่วยฝ่ายเขตมีผลกระทบต่อสถานภาพของสิทธิหรือหน้าที่ของผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นการถาวรโดยเปลี่ยนจากตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ (หัวหน้าฝ่าย) สังกัดสำนักงานเขตตามมาตรา ๖๐ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ เป็นผู้ช่วย-หัวหน้าหน่วยงานตามมาตรา ๖๐ วรรคแรกและมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน จึงถือว่าคำสั่งดังกล่าวเป็นคำสั่งทางปกครองตามความหมายในมาตรา ๕ (๑) แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มิใช่เป็นการย้ายข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกันอย่างที่ว่าสำนักงาน ก.ก. และกรุงเทพมหานครเข้าใจ ดังนั้น ผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ จำต้องถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ การไม่ดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการและขั้นตอน การให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๘ ลงมา (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐) ถือว่าผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ได้ออกคำสั่งฯ ที่ โดยไม่ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอนหรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการแต่งตั้งมีผลให้คำสั่งฯ ที่ เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย



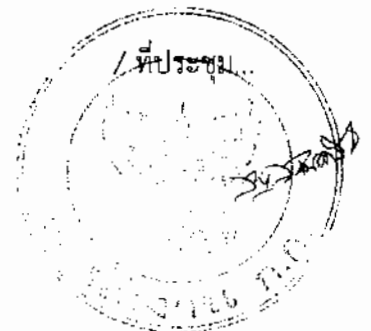
๒.๒ หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการพิจารณาความเหมาะสมและการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๘ ลงมา (แบบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐) ข้อ ข กำหนดไว้ ดังนี้

ข. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๗ และระดับ ๘ ให้ดำเนินการดังนี้

๗. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๗ และระดับ ๘ ที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการไว้โดยเฉพาะแล้ว ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนั้น เช่น ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว๑๖ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๓๘ หรือที่จะแก้ไขปรับปรุงใหม่แล้วแต่กรณี ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้เปลี่ยนแปลงแก้ไขตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง ๘ ว นักวิชาการสุขาภิบาล ๘ ว นักวิชาการเงินและบัญชี ๘ ว วิศวกรโยธา ๘ วช นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๘ ว นักพัฒนาชุมชน ๘ ว และนักวิชาการศึกษา ๘ ว ทั้ง ๑๔ ราย ที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ ได้เสนอผลงานขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตามบัญชีหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว๑๖ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ จากตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเป็นตำแหน่งในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับ ๗ ตามมาตรา ๔๒ (๗) (ก) ไปเป็นตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์และประเภทวิชาชีพเฉพาะ ระดับ ๘ ว และระดับ ๘ วช ตามมาตรา ๔๒ (๘) (ข) และ (ค) ผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ได้มีคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ว และ วช แล้ว

ดังนั้น การที่ผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ออกคำสั่งแต่งตั้งโดยเปลี่ยนประเภทข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จากตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ไปเป็นตำแหน่งในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน (ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต) ระดับ ๘ จำนวน ๑๔ รายดังกล่าว ถือว่าเป็นการออกคำสั่งโดยมิชอบด้วยกฎหมายทำให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน (หัวหน้าฝ่าย) ระดับ ๗ ได้รับความเสียหาย แต่กรณีนี้ผู้ร้องทุกข์ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง ๘ ว เป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์เช่นเดียวกับผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตทั้ง ๑๓ ราย หากได้มีผลกระทบต่อสถานภาพแห่งสิทธิของผู้ร้องทุกข์ไม่ ผู้ร้องทุกข์จึงมิใช่ได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายหรืออาจได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายโดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้อันเนื่องจากการกระทำของผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์แต่อย่างใด กรณีไม่ต้องด้วยมาตรา ๑๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกอบกับข้อ ๒ และข้อ ๔ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ. ๒๕๔๐) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการร้องทุกข์และพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ขอให้แก้ไขการปฏิบัติไม่ถูกต้องหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย อาศัยเหตุดังกล่าวข้างต้น เห็นควรไม่รับคำร้องทุกข์ของนาย: ไว้พิจารณา

ลับ



ลับ

- ๖๑ -

ที่ประชุมพิจารณาแล้วจึงมีมติว่าคำร้องทุกข์คำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่

ลงวันที่

ฟังไม่ขึ้น ให้ยกคำร้องทุกข์ และไม่รับคำร้องทุกข์คำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่

ของรายนาย

ทั้งนี้ให้นำเรียน ก.ก. เพื่อทราบและรายงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยในฐานะผู้ใช้อำนาจของนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการตามมาตรา ๑๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ ข้อ ๑๖ แห่งกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ.๒๕๔๐) มาตรา ๔๔ มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔

๒.๖ การดำเนินการตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและพิทักษ์ระบบคุณธรรม

๒.๖.๑ ราย นางสาว

อุทธรณ์คำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ

สำนักงานมัยได้มีคำสั่ง

ลงวันที่

ลงโทษ

ไล่ออกจากราชการ นางสาว

หรือนางสาว

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ตำแหน่ง

กลุ่มงาน

สำนัก

ได้กระทำผิดวินัยในกรณีละทิ้งหน้าที่ราชการ ตั้งแต่วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ จนถึงปัจจุบัน โดยไม่แจ้งสาเหตุให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการติดตามและสอบสวนแล้วเห็นว่าพฤติการณ์ของนางสาว

เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลายาวนานกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือโดยพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ตามมาตรา ๙๒ วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๓๙) ข้อ ๔ (๒) ออกตามความพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง และ อ.ก.ก. สำนักงานมัย ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๓ ได้พิจารณามีมติให้ลงโทษไล่ออกจากราชการ

นางสาว

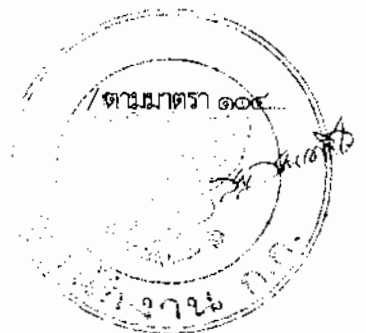
รับทราบคำสั่งลงโทษของสำนัก

ที่

เมื่อวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๓ และอุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. โดยยื่นหนังสืออุทธรณ์ที่สำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๓ และยื่นหนังสืออุทธรณ์เพิ่มเติมลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๓ ยื่นต่อสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๓ โดยมีใบรับรองแพทย์ จำนวน ๒ ฉบับ ระหว่างวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓

ในการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและพิทักษ์ระบบคุณธรรม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๔ ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นว่า กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๓๙) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ข้อ ๔(๒) สรุปได้ว่าข้าราชการพลเรือนสามัญได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานกว่า สิบห้าวันและผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของ ทางราชการถือเป็นการมีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะดำเนินการทางวินัย

ลับ



ตามมาตรา ๑๐๔ วรรคสอง หรือมาตรา ๑๐๕ โดยไม่สอบสวนหรือการสอบสวนก็ได้กรณีนางสาว... บังคับบัญชา
ได้ดำเนินการติดตามและสอบสวนแล้วแต่ อ.ก.ก. ยังไม่สามารถพิจารณาได้ว่า ไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือไม่ เนื่องจากข้ออุทธรณ์
ของนางสาวอาสาในหนังสืออุทธรณ์ฉบับลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๓ นางสาวอาสาได้โต้แย้งคำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ
๒ ประเด็น

ประเด็นแรก นางสาว... ได้แย้งว่าป่วยด้วยโรคไข้หวัดใหญ่ ตั้งแต่วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ถึงวันที่
๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ โดยแนบใบรับรองแพทย์ของนายแพทย์... ที่มีหนังสือ
ลงวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๔ ยืนยันว่านางสาว... ป่วยและได้ทำการรักษานางสาว... นอกจากประเด็นดังกล่าว
ข้างต้นนางสาว... ได้อ้างว่าญาติได้นำนางสาว... ไปพักอยู่ที่บ้านญาติในต่างจังหวัด อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
แต่นางสาว... มิได้แนบบยานหลักฐานใดที่จะสามารถสนับสนุนคำกล่าวอ้างของตนเอง

ประเด็นที่สอง นางสาว... ได้โต้แย้งว่าพี่สาวได้ไปติดต่อที่ศูนย์บริการสาธารณสุข
เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ โดยได้ไปพบแพทย์ผู้อำนวยการศูนย์บริการสาธารณสุข ในขณะที่
แพทย์ผู้อำนวยการศูนย์ได้นำพี่สาวของนางสาว... ไปคุยในห้องผู้อำนวยการศูนย์บริการสาธารณสุข สองต่อสองพี่สาว
ได้ขอร้องแพทย์ผู้อำนวยการศูนย์บริการสาธารณสุขผู้นั้นว่าจะนำนางสาว... กลับมาทำงาน แต่กลับได้รับคำตอบว่า
ไม่อนุญาตให้กลับเข้ามาทำงานและให้รอคำสั่งไล่ออกจากราชการก่อนแล้วค่อยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ

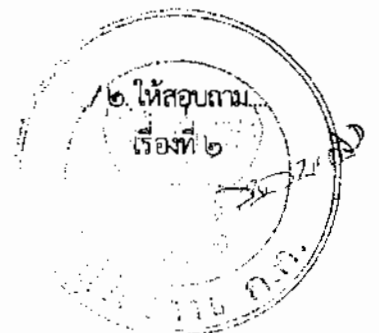
อ.ก.ก. เห็นว่าคำโต้แย้งของนางสาว... และการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงยังไม่ชัดเจน
เพียงพอที่จะพิจารณาให้ความเป็นธรรมได้จึงอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๑๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๓๕ ให้คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงตามคำสั่งศูนย์บริการสาธารณสุข... ที่...
ลงวันที่... ทำการสอบสวนเพิ่มเติมในประเด็น ดังนี้

๑. ตามที่นางสาว... อ้างว่าป่วยด้วยโรคไข้หวัดใหญ่ และญาติได้นำไปพักอยู่ที่บ้านญาติ
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ นั้น นางสาว... ญาติชื่อว่าอะไร พร้อมให้แสดงพยานบุคคลและพยานเอกสาร
ในการรักษาเพื่อความสมบูรณ์ชัดเจนในการพิจารณา

๒. ให้สอบถามผู้อำนวยการศูนย์บริการสาธารณสุข... ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่
๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ให้ได้ข้อเท็จจริงว่าในวันดังกล่าว ญาติของนางสาว... มาพบและแจ้งว่าจะนำนางสาว...
กลับมาทำงานแต่ผู้อำนวยการศูนย์ฯ ตอบว่าไม่อนุญาตให้กลับมาทำงานให้รอคำสั่งไล่ออกจากราชการก่อนแล้วค่อยอุทธรณ์
คำสั่งลงโทษเป็นความจริงหรือไม่อย่างไร

ที่ประชุมพิจารณาแล้วจึงมีมติให้คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงตามคำสั่งศูนย์บริการสาธารณสุข
ลงวันที่... ทำการสอบสวนเพิ่มเติมตามมาตรา ๑๑๐
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ใน ๒ ประเด็น ดังนี้

๑. ตามที่นางสาว... อ้างว่าป่วยด้วยโรคไข้หวัดใหญ่และญาติได้นำไปพักอยู่ที่บ้านญาติ
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ นั้น นางสาว... ญาติชื่อว่าอะไร พร้อมให้แสดงพยานบุคคลและพยานเอกสาร
ในการรักษาเพื่อความสมบูรณ์ชัดเจนในการพิจารณา



ลับ

- ๖๓ -

๒. ให้สอบสวนผู้อำนวยการศูนย์บริการสาธารณสุข ผู้ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ ๒๒
กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ให้ได้ข้อเท็จจริงว่าในวันดังกล่าวนางสาว ภาพบและแจ้งว่าจะนำนางสาว
กลับมาทำงานแต่ผู้อำนวยการศูนย์ฯ ตอบว่าไม่อนุญาตให้กลับมาทำงานให้รอคำสั่งไล่ออกจากราชการก่อนค่อยอุทธรณ์
คำสั่งลงโทษ เป็นความจริงหรือไม่ อย่างไร
สำนักอนามัยได้มีหนังสือ ที่ กท ลงวันที่ เรียน
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. รายงานผลการสอบสวนข้อเท็จจริงเพิ่มเติมตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย
และพิทักษ์ระบบคุณธรรม

ความเห็นของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและพิทักษ์ระบบคุณธรรมที่ประชุมพิจารณาแล้ว
เห็นว่าตามที่ผู้อุทธรณ์ได้แย้งว่าป่วยเป็นไข้หวัดใหญ่ ตั้งแต่วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓
เป็นเวลา ๑๕ วัน โดยได้แนบสำเนาใบรับรองแพทย์ของสำนักงานแพทย์ แพทย์ผู้ตรวจรักษา ซึ่ง
นายแพทย์ ได้มีหนังสือ ลงวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๔ ยืนยันข้อเท็จจริงตามใบรับรองแพทย์ดังกล่าวนั้นไม่อาจทำให้
ผู้อุทธรณ์พ้นจากข้อกล่าวหาได้ เนื่องจากโรคที่ผู้อุทธรณ์ได้แย้งนั้นคือโรคไข้หวัดใหญ่ ซึ่งอยู่ในวิสัยที่จะสามารถติดต่อ
ญาติหรือผู้บังคับบัญชาได้ แต่ผู้อุทธรณ์หาได้ติดต่อไม่ ประกอบกับตั้งแต่วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ จนถึงปัจจุบัน
ผู้อุทธรณ์ได้ขาดราชการมาโดยตลอด และได้ยื่นใบรับรองแพทย์เพื่อประกอบการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษมิได้ยื่น
ใบรับรองแพทย์ทันที ผู้อุทธรณ์อ้างว่าป่วยจึงไม่อาจรับฟังใบรับรองแพทย์ได้ พฤติการณ์จึงเป็นการกระทำผิดวินัยอย่าง
ร้ายแรงฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมี
พฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ตามมาตรา ๙๒ วรรคสอง แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตาม กฎ ก.พ.
ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๓๙) ดังนั้น ตามที่สำนักอนามัยมีคำสั่ง ที่ ลงวันที่
ไล่ออกจากราชการ รายงานสาว ถูกต้องเหมาะสมแล้วจึงมีมติว่าอุทธรณ์ของนางสาว
ฟังไม่ขึ้น ให้ยกอุทธรณ์ ทั้งนี้ให้นายเรียน ก.ก. เพื่อทราบและรายงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยในฐานะผู้ใช้
อำนาจของนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการอุทธรณ์ ตามมาตรา ๑๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกอบกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๖ (พ.ศ. ๒๕๔๐) ข้อ ๑๘ มาตรา ๔๔ มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๔
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

๒.๖.๒ นาย ร้องทุกข์คำสั่งแต่งตั้งข้าราชการครูไม่เป็นธรรม

นาย ตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ โรงเรียน

สำนักงานเขต ได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๔ วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๔ และวันที่ ๒๒
กรกฎาคม ๒๕๕๔ ร้องทุกข์คำสั่งกรุงเทพมหานครที่ ร้อง แต่งตั้ง
ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร โดยแต่งตั้ง (ย้าย) นาย ครูโรงเรียน สำนักงานเขต
ไปดำรงตำแหน่งครู โรงเรียน ซึ่งนาย เห็นว่า ไม่เป็นธรรมและผู้บังคับบัญชา
ปฏิบัติไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากก่อนหน้านั้นนาย และพวกได้แก่ นาย นาย

ลับ

และนาง... ซึ่งปฏิบัติหน้าที่รับราชการครู กรุงเทพมหานคร สังกัดโรงเรียน... ได้ทำหนังสือร้องทุกข์และขอความเป็นธรรม กรณีที่ได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมและไม่ชอบด้วยกฎหมายจากผู้บังคับบัญชาและนายวัชรเดชได้ร้องเรียนนาย... ผู้อำนวยการโรงเรียน... และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องที่มีอำนาจประเมินผลงาน เพื่อประกอบการออกคำสั่งรับเงินโบนัสประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๓ และคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

สำนักงาน ก.ก. ขอขยายเวลาการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ไปอีกสามสิบวันเนื่องจากไม่สามารถพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาได้ ทั้งนี้ ตามข้อ ๑๓ วรรคหนึ่ง แห่งกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑

ความเห็นของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและพิทักษ์ระบบคุณธรรม

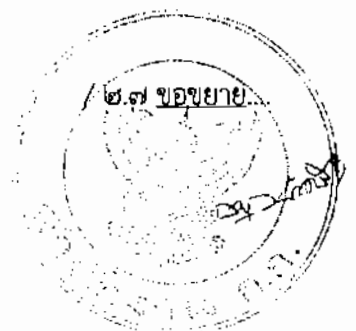
อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและพิทักษ์ระบบคุณธรรมได้ดำเนินการตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๗/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๕๔ โดยได้พิจารณากลับกรองเรื่องร้องทุกข์และมีความเห็น ดังนี้

๑. เห็นควรอนุญาตขยายเวลาพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ไปอีกสามสิบวัน ตามข้อ ๑๓ วรรคหนึ่ง แห่งกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑

๒. การมีคำสั่งย้ายนาย... ไปปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนอื่นมิได้ดำเนินการย้ายจากประเด็นการขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาและมีใช่เป็นการย้ายกรณีปกติ แต่เป็นการย้ายเพื่อประโยชน์ของทางราชการ เพื่อแก้ปัญหาการบริหารจัดการภายในโรงเรียนเป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว๘ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาคำร้องทุกข์ประเด็นนี้จึงฟังไม่ขึ้น

๓. การย้ายนาย... จากโรงเรียน... สำนักงานเขต... ไปดำรงตำแหน่งครูโรงเรียน... สำนักงานเขต... สำนักการศึกษา ได้ตรวจสอบกรอบอัตรากำลังของโรงเรียนสังกัดเขตคลองสานและธนบุรีที่อยู่ใกล้เคียงกับที่อยู่ของนาย... แล้ว ปรากฏว่า ไม่มีตำแหน่งว่างตามคุณสมบัติของนาย... โรงเรียน... สำนักงานเขต... มีตำแหน่งว่าง และต้องการวิชาเอกสังคมศึกษาที่นาย... มีคุณสมบัติ จึงได้มีคำสั่งย้ายนาย... มาปฏิบัติหน้าที่ที่โรงเรียน... จึงเห็นว่า การพิจารณาย้ายสำนักการศึกษาได้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว๘ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ ๖.๓.๑ แล้ว คำร้องทุกข์ประเด็นนี้ฟังไม่ขึ้น

ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีมติอนุญาตขยายเวลาพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ไปอีกสามสิบวันตามข้อ ๑๓ วรรคหนึ่ง แห่งกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และคำร้องทุกข์ทุกประเด็นของนาย... ฟังไม่ขึ้น ให้ยกคำร้องทุกข์



ลับ

- ๖๕ -

๒.๗ ขอยยายเวลาพิจารณา rayนาย
คณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง

กับพวก รวม ๓ คน ร้องทุกข์คำสั่งแต่งตั้ง

ด้วยข้าราชการครูและบุคลากรกรุงเทพมหานคร สังกัดโรงเรียน สำนักงานเขต
จำนวน ๓ รายคือ นาย... ตำแหน่งครู -นาง... ตำแหน่งครู และ
นาย... ตำแหน่งครู ได้มีหนังสือลงวันที่ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๔ เรียน คณะกรรมการ
ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ร้องทุกข์คำสั่งสำนักงานเขต... ที่...
ลงวันที่... เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง กรณีได้รับการโอนเงินรางวัล
ประจำปี ๒๕๕๓ เข้าบัญชีตามระบบจ่ายตรง แต่ไม่ยอมลงลายมือชื่อในใบสำคัญรับเงินรางวัลประจำปี และไม่ยอม
คืนเงินดังกล่าว

สำนักงาน ก.ก. มีหนังสือที่ กท ๐๓๐๖/๑๙๑ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๔ แจ้งให้ผู้อำนวยการเขต
ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ส่งเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้อง โดยให้มีคำชี้แจงประกอบด้วย
เพื่อประกอบการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์นี้ ตามข้อ ๑๑ แห่ง กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์
พ.ศ. ๒๕๕๑

ต่อมา สำนักงานเขต... ได้มีหนังสือ ลับ ที่ กท... ลงวันที่...
๒๕๕๔ จัดส่งเอกสารหลักฐานและคำชี้แจงดังกล่าวมาให้สำนักงาน ก.ก. ซึ่งตามข้อ ๑๓ วรรคหนึ่ง แห่งกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วย
การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ.๒๕๕๑ กำหนดให้ ก.ค.ศ. พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จ
ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือร้องทุกข์และเอกสารหรือหลักฐานตามข้อ ๑๑ แต่ถ้ามีความจำเป็น
ไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว ให้ขยายเวลาพิจารณาได้อีกไม่เกินสามสิบวันและให้บันทึกแสดงเหตุผล
ความจำเป็นที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วย

ดังนั้น เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่อาจพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวัน
นับแต่วันได้รับเอกสารตามข้อ ๑๑ เพราะเนื่องจากเอกสารหลักฐานตามสำนวนมีจำนวนมาก จึงเห็นควร
ขยายระยะเวลาพิจารณาไปอีกสามสิบวัน

ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีมติอนุญาตให้ขยายเวลาพิจารณาไปอีกสามสิบวัน

๓. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและคำตอบแทน
ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๔ มีมติ ดังนี้

- การพิจารณานับระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกัน สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่ง
ประเภททั่วไป) เพื่อประเมินบุคคลและผลงานทางวิชาการ จำนวน ๓ ราย ดังนี้

(๑) นางกัญญ์ณลิน พรหมมายนต์ ตำแหน่งนักวิชาการพยาบาลปฏิบัติการ (เต็มตำแหน่ง
นักวิชาการพยาบาล ๕) (ตำแหน่งเลขที่ กพส.๒๓) กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาระบบบริการพยาบาล กองการพยาบาล
สาธารณสุข สำนักอนามัย ขอประเมินเป็นตำแหน่งนักวิชาการพยาบาลชำนาญการ โดยให้นับระยะเวลาการดำรง
ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวกับสายงานวิชาการพยาบาล เป็นเวลา ๓ ปี ๑ เดือน ๘ วัน

ลับ



(๒) นางพิมลย์ คงชนะ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ (เดิมตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ๕) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส. (๔๕) ๑๙) ศูนย์บริการสาธารณสุข สาขาคลองสองต้นนุ่น ศูนย์บริการสาธารณสุข ๔๕ ร่มเกล้า ลาดกระบัง สำนักอนามัย ขอประเมินเป็นตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โดยให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข ๕-๖ (ปัจจุบันตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน) เกือบเท่ากับสายงานพยาบาลวิชาชีพ เป็นเวลา ๗ ปี ๑ เดือน ๒๙ วัน

(๓) นางสาวอปร วันธงชัย ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ (เดิมตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๕) (ตำแหน่งเลขที่ กน.สวท.๑๘) กลุ่มงานสารสนเทศ กองนโยบายและแผนงาน สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว ขอประเมินเป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ โดยให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งอาจารย์ ๑ ระดับ ๓-๔ และครู รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๑ เกือบเท่ากับสายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ เป็นเวลา ๒ ปี ๙ เดือน ๒๕ วัน

๔. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินและระบบการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ มีมติดังนี้

๔.๑ อนุมัติให้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น จำนวน ๓ ราย ดังนี้

๔.๑.๑ สายงานทันตแพทย์

(๑) นางสาวรส อยู่เย็น ตำแหน่งทันตแพทย์ ๘ วช. (ด้านทันตกรรม) (ตำแหน่งเลขที่ รพด. ๖๓๘) กลุ่มบริการทางการแพทย์ กลุ่มงานทันตกรรม โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทันตแพทย์ ๙ วช. (ด้านทันตกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม

(๒) นางสาวสุภาพร วิริยะจิรกูล ตำแหน่งทันตแพทย์ ๘ วช. (ด้านทันตกรรม) (ตำแหน่งเลขที่ รพด.๖๓๙) กลุ่มบริการทางการแพทย์ กลุ่มงานทันตกรรม โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทันตแพทย์ ๙ วช. (ด้านทันตกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม

๔.๑.๒ สายงานเทคนิคการแพทย์

- นางสาวพันธ์ภรณ์ ไบหยก ตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์ ๘ วช. (ด้านบริการทางวิชาการ) (ตำแหน่งเลขที่ รพก.๓๘๕) กลุ่มบริการทางการแพทย์ กลุ่มงานชันสูตรโรคกลาง โรงพยาบาลกลาง สำนักการแพทย์ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์ ๙ วช. (ด้านบริการทางวิชาการ) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม

๔.๑.๓ สายงานแพทย์ (สาขาแพทยศาสตร์ ๒)

- นางธนิษดา ตรีรัตน์วิรพงษ์ ตำแหน่งนายแพทย์ ๘ วช. (ด้านเวชกรรม สาขากุมารเวชกรรม) (ตำแหน่งเลขที่ รพด.๕๖๗) กลุ่มบริการทางการแพทย์ กลุ่มงานกุมารเวชกรรม โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ ๙ วช. (ด้านเวชกรรม สาขากุมารเวชกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม

~~ลับ~~



ลับ

- ๖๗ -

๕.๒ เห็นชอบการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

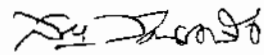
๕. สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการ ดังนี้

๕.๑ การพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา รายงานสาวกุลนรี ไตรนาถ ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล ๓ ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล สำนักงานเขตจอมทอง สำเร็จการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม) จากมหาวิทยาลัยมหิดล คณะกรรมการฯ ให้เทียบเป็นทางเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมและทางสิ่งแวดล้อมตามที่ ก.พ.รับรองไว้แล้ว และไม่สามารถเทียบเพิ่มได้

๕.๒ อนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น จากตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ เป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งเลขที่ สผว. กทม.๒๔) กลุ่มงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ตามหนังสือกองอัตรากำลัง ที่ กท ๐๓๐๔/๑๗๖๐ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๔

มติ ก.ก. รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๓๐ น.



(นายสุรศักดิ์ สอนเคลือ)

หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

กรรมการและเลขานุการ ก.ก.

ผู้จัดรายงานการประชุม

ลับ

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ
กรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

โดยที่มาตรา ๑๔ (๙) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้บัญญัติให้ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข
ในการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก และการขึ้นบัญชี รวมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบ
และการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

ก.ก. จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล
เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ไว้ดังต่อไปนี้

หลักเกณฑ์การสอบแข่งขัน

๑. การดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ
กรุงเทพมหานครสามัญ กำหนดให้มีการสอบ ๓ ภาค คือ ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้
ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง
๒. ให้ผู้สมัครสอบเสียค่าธรรมเนียมสอบสำหรับการสมัครสอบ อัตราตำแหน่งละ ๓๐๐ บาท
ค่าธรรมเนียมสอบจะไม่จ่ายคืนให้เมื่อได้ประกาศรายชื่อว่าเป็นผู้มีสิทธิเข้าสอบแล้ว เว้นแต่มีการยกเลิกการสอบ
ครั้งนั้นทั้งหมด เนื่องจากมีการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริต ตามข้อ ๕ ของหลักเกณฑ์การสอบแข่งขัน จึงให้
จ่ายคืนค่าธรรมเนียมสอบแก่ผู้สมัครสอบเฉพาะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตนั้น
๓. การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้สอบได้ให้ถือเกณฑ์ว่าต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนในการสอบแต่ละภาค
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงหลักวิชาการด้วย
๔. การสอบแข่งขันจะต้องสอบตามหลักสูตรทุกภาคตามที่กำหนดในเอกสารหมายเลข ๑
แต่หากจะกำหนดเป็นอย่างอื่นก็ให้กรุงเทพมหานครสามารถดำเนินการได้
ในการสอบแข่งขัน ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันจะกำหนดให้ผู้สมัครสอบสอบภาคความรู้
ความสามารถทั่วไปและภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งในวันเดียวกัน หรือสอบภาคความรู้
ความสามารถทั่วไปก่อน แล้วจึงให้ผู้สอบได้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๓ ของหลักเกณฑ์การสอบ
แข่งขัน สอบในภาคอื่นต่อไปก็ได้
๕. กรณีที่ปรากฏว่ามีการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตอันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม
ในการสอบแข่งขัน ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันพิจารณาว่าจะสมควรยกเลิกการสอบแข่งขันครั้งนั้นทั้งหมด
ไม่ว่าจะมีการประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ไปแล้วหรือไม่ หรือจะพิจารณายกเลิกการสอบแข่งขันเฉพาะวิชา
หรือเฉพาะภาคที่เกิดการทุจริต หรือส่อไปในทางทุจริตตามแต่จะเห็นสมควร ถ้าหากผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน
ให้ยกเลิกการสอบแข่งขันเฉพาะวิชาใดหรือเฉพาะภาคใดแล้วก็ให้ดำเนินการสอบแข่งขันเฉพาะวิชานั้นหรือ
เฉพาะภาคนั้นใหม่ สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตไม่มีสิทธิเข้าสอบอีกต่อไป



๖. การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่น และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

๖.๑ เมื่อได้ดำเนินการสอบแข่งขันเสร็จแล้วให้ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้เรียงลำดับที่จากผู้สอบได้คะแนนรวมสูงสุดลงมาตามลำดับ ในกรณีที่มีผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้สอบได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถทั่วไปมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้ายังคงได้คะแนนเท่ากันอีก ก็ให้ผู้ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า

๖.๒ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้ใช้ได้ไม่เกิน ๒ ปี นับแต่วันขึ้นบัญชี แต่ถ้ามีการสอบแข่งขันอย่างเดียวกันนั้นอีก และได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่แล้ว บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก เว้นแต่ในกรณีที่ได้มีการเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้ผู้ใดให้มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุไปแล้วก่อนบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จะมีอายุเกิน ๒ ปี หรือก่อนมีการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่ แล้วแต่กรณี ก็ให้การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครั้งก่อนนั้นยังคงมีผลใช้ได้ต่อไป แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน ๓๐ วัน นับแต่วันถัดจากวันที่บัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นมีอายุครบ ๒ ปี หรือวันที่ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่ แล้วแต่กรณี

๖.๓ กรณีที่หน่วยงานมีตำแหน่งว่างในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ซึ่งต้องการบุคคลที่มีวุฒิการศึกษาอย่างเดียวกัน และมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เหมือนหรือใกล้เคียงกันกับตำแหน่งที่ได้มีการสอบแข่งขันและขึ้นบัญชีไว้ ก.ก. อาจพิจารณาอนุมัติให้นำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่นได้ โดยให้สำนักงาน ก.ก. เรียกผู้สอบแข่งขันได้มารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งตามวิธีการที่ ก.ก. กำหนดในเอกสารหมายเลข ๒ โดยให้เรียกเป็นจำนวน ๓ เท่าของตำแหน่งว่าง แต่ไม่น้อยกว่า ๑๐ คน โดยเรียกตั้งแต่ลำดับแรกของผู้ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุไปตามลำดับต่อกันไปเรื่อย ๆ โดยไม่ซ้ำกัน และเมื่อเรียกจนถึงคนสุดท้ายในบัญชีแล้ว แต่บัญชียังไม่ยกเลิกให้ย้อนกลับมาเริ่มเรียกตั้งแต่ลำดับแรกของผู้ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุอีก ในกรณีที่มีผู้สอบแข่งขันได้เหลืออยู่ในบัญชีน้อยกว่า ๑๐ คน ให้เรียกตามจำนวนที่เหลืออยู่ในบัญชีได้

๖.๔ ผู้ใดได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ถ้ามีการโยกย้ายใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ คือ

(๑) ผู้นั้นได้ขอสละสิทธิจากการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้

(๒) ผู้นั้นไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุเข้ารับราชการ ภายในเวลาที่หน่วยงาน หรือส่วนราชการกำหนด โดยมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) แจ้งให้ทราบกำหนดเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ทำการไปรษณีย์รับฝาก หรือมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนแจ้งให้ทราบกำหนดเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ทำการไปรษณีย์รับฝาก

(๓) ผู้นั้นมีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกำหนดเวลาที่จะบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้

(๔) ผู้นั้นประสงค์จะรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ โดยการโอน แต่หน่วยงานที่จะบรรจุไม่รับโอน และได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้าแล้วว่าจะไม่รับโอน ผู้นั้นจึงไม่ประสงค์จะรับการบรรจุและแต่งตั้ง



(๕) ผู้ขึ้นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้ไปแล้ว ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้ขึ้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ทุกบัญชีในการสอบครั้งเดียวกัน

๖.๕ ผู้ใดถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้ขึ้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้บัญชีใดไปแล้ว ถ้าบัญชีนั้นยังไม่ยกเลิก และ ก.ก. พิจารณาเห็นว่าผู้ขึ้นมีหลักฐานว่ามีเหตุผลอันสมควรจะได้หลักเสียงหรือเลือกโอกาสที่จะบรรจุ จะอนุมัติให้ขึ้นบัญชีผู้ขึ้นไว้ในบัญชีเดิมเป็นลำดับแรกที่จะบรรจุในครั้งต่อไปตามเดิมก็ได้ สำหรับผู้ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชี เนื่องจากไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อออกจากราชการทหารโดยไม่มี ความเสียหาย และประสงค์จะเข้ารับราชการในตำแหน่งที่สอบได้และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นยังไม่ยกเลิก ให้ขึ้นบัญชีผู้ขึ้นไว้ในบัญชีเดิมเป็นลำดับแรกที่จะบรรจุในครั้งต่อไป

วิธีการสอบแข่งขัน

๑. ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแต่งตั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขันตามความจำเป็นและเหมาะสม

๒. การดำเนินการสอบแข่งขันให้กำหนดหลักสูตรและวิธีการสอบตามเอกสารหมายเลข ๑ แนบท้ายหลักเกณฑ์ จัดทำประกาศรับสมัคร วางแผนดำเนินการสอบ และการอื่นได้ตามความจำเป็น และให้กำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบที่ไม่ขัดต่อหลักสูตรและวิธีการสอบ และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขันนี้

๓. ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรับสมัครสอบ โดยมีรายละเอียดในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- (๑) ชื่อตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง และเงินเดือนที่จะได้รับ
- (๒) จำนวนตำแหน่งว่างครั้งแรก
- (๓) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง
- (๔) คุณสมบัติทั่วไป ลักษณะต้องห้าม และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของ

ผู้มีสิทธิสมัครสอบ

- (๕) กำหนดการ และวิธีการรับสมัครสอบ
- (๖) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัครสอบ
- (๗) หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิก

บัญชีผู้สอบแข่งขันได้

(๘) เงื่อนไข หรือข้อความอื่น ๆ ที่ผู้สมัครสอบควรทราบ

การประกาศรับสมัครให้มีการเผยแพร่ให้ทราบทั่วกันก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่า

๕ วันทำการ โดยเผยแพร่บนเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานคร เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. ปิดประกาศรับสมัครในที่เปิดเผย และประกาศรับสมัครทางสื่ออื่น ๆ ตามความเหมาะสม

๔. ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันจัดให้มีการรับสมัครสอบ โดยให้มีกำหนดเวลารับสมัครสอบไม่น้อยกว่า ๑๕ วันทำการ

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นต้องขยายกำหนดเวลารับสมัครสอบแข่งขัน ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันอาจประกาศขยายกำหนดเวลารับสมัครสอบได้ แต่ทั้งนี้เวลาที่จะขยายต้องไม่น้อยกว่า ๑๕ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันสุดท้ายของการรับสมัครสอบ และจะต้องประกาศการขยายเวลานั้น ก่อนวันปิดรับสมัครสอบครั้งนั้นด้วย



๕. ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ
๖. การดำเนินการต่างไปจากหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันนี้ให้เสนอ ก.ก.

พิจารณา



หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ก. ภาควิชาความรู้ความสามารถทั่วไป (คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน)

ทดสอบความรู้ความสามารถ ดังต่อไปนี้ โดยวิธีสอบข้อเขียน

๑. วิชาความรู้ความสามารถทั่วไป (คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน)

(๑) ความสามารถทางด้านการคิดคำนวณ

ทดสอบความสามารถในการประยุกต์ใช้ความคิดรวบยอดทางคณิตศาสตร์เบื้องต้น
การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของจำนวนหรือปริมาณ การแก้ปัญหาเชิงปริมาณ และข้อมูลต่าง ๆ

(๒) ความสามารถด้านเหตุผล

ทดสอบความสามารถในการคิดหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงของคำ ข้อความ หรือรูปภาพ
การคิดวิเคราะห์ การหาข้อยุติ หรือข้อสรุปอย่างสมเหตุสมผลจากข้อความ สัญลักษณ์ สถานการณ์หรือ
แบบจำลองต่าง ๆ

๒. วิชาภาษาไทย (คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน)

(๑) ความเข้าใจภาษา

ทดสอบความสามารถในการอ่านและการทำความเข้าใจกับบทความ หรือข้อความ
ที่กำหนดให้แล้วตอบคำถามที่ตามมาในแต่ละบทความ หรือข้อความ ทั้งนี้ รวมไปถึงการสรุปความ
และตีความด้วย

(๒) การใช้ภาษา

ทดสอบความสามารถในการเลือกใช้คำหรือกลุ่มคำ การเขียนประโยคได้ถูกต้อง
ตามหลักภาษา และการเรียงข้อความ

๓. วิชาความรู้รอบรู้และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ (คะแนนเต็ม ๘๐ คะแนน)

ให้ทดสอบโดยวิธีสอบข้อเขียนในเรื่องต่อไปนี้

(๑) การปกครองท้องถิ่น หลักธรรมาภิบาล หลักเศรษฐกิจพอเพียง หลักสิทธิมนุษยชน

(๒) กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

(๓) กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(๔) กฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ

(๕) พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

(๖) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ

(๗) ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยวิธีปฏิบัติงานสารบรรณ

(๘) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น

ทั้งนี้ อาจกำหนดให้ทดสอบโดยวิธีสอบข้อเขียนสำหรับตำแหน่งที่เห็นว่ามีความจำเป็นและเหมาะสม
ซึ่งจะแจ้งให้ผู้สมัครสอบรับทราบไว้ในประกาศรับสมัคร



ข. ภาควิชาความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน)

ทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยเฉพาะตามภาระหน้าที่ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และที่กำหนดเป็นขอบข่ายงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง โดยวิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่นใด วิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ จะรวมสอบเป็นวิชาเดียวหรืออย่างเดียว หรือแยกสอบเป็นสองวิชาหรือสองอย่าง โดยกำหนดคะแนนเต็มวิชาละ หรืออย่างละกี่คะแนนก็ได้ตามความสำคัญ เมื่อจะทดสอบความรู้ความสามารถในทางใดและโดยวิธีใด ให้ระบุในประกาศรับสมัครสอบอย่างชัดเจนด้วย

ค. ภาควิชาความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ โดยวิธีดังนี้

๑. ทดสอบสุขภาพจิต ใช้เกณฑ์การตัดสิน “ผ่าน” และ “ไม่ผ่าน” และวัดคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยใช้แบบทดสอบมาตรฐาน และนำผลจากการทดสอบมาประกอบการพิจารณาในการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์)

๒. ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์)

ให้ประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่จากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน การสังเกตพฤติกรรมที่ปรากฏของผู้เข้าสอบ และจากการสัมภาษณ์ โดยยึดหลักสมรรถนะ ทั้งนี้ อาจใช้วิธีการอื่นใดเพิ่มเติมอีกก็ได้ เช่น แบบวัดทัศนคติ แบบวัดสมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เป็นต้น โดยนำผลจากการทดสอบมาประกอบการพิจารณาหรือรวมคะแนนในการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น ประสิทธิภาพ ท่วงทีวาจา อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึกต่อองค์กร ความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่น การปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน รวมทั้งสังคมและสิ่งแวดล้อม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิภาณไหวพริบ ความรู้ที่อาจใช้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เป็นต้น



วิธีการนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่น

การนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่น ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้สำนักงาน ก.ก. แต่งตั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่นตามความจำเป็นและเหมาะสม

๒. การดำเนินการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งของผู้ที่จะนำรายชื่อไปขึ้นบัญชี อาจดำเนินการโดยวิธีสัมภาษณ์ วิธีสอบข้อเขียน วิธีสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่นใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความเหมาะสม

การตัดสินใจผู้ใดเป็นผู้ผ่านการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ให้ถือเกณฑ์ว่า ต้องเป็นผู้ได้คะแนนประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งรวมทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๓. ให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการเกี่ยวกับการเรียกผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งมาเพื่อรับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งอื่นตามข้อ ๒ ดังนี้

(๑) ประสานกับหน่วยงานหรือส่วนราชการที่ทำหน้าที่เรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้ให้มา รายงานตัวเพื่อรับการบรรจุเข้ารับราชการ เพื่อให้ได้ชื่อและที่อยู่ของผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเรียงตามลำดับ ตามจำนวนที่ ก.ก. กำหนด

(๒) แจ้งให้ผู้สอบแข่งขันได้ตามรายชื่อและจำนวนตามข้อ ๓ (๑) สมัครรับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยแจ้งเป็นหนังสือส่งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) ก่อนวันเริ่มรับสมัคร ไม่น้อยกว่า ๕ วัน และกำหนดระยะเวลารับสมัครไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการ ทั้งนี้ ในหนังสือดังกล่าวให้แจ้งด้วยว่า

ก. ผู้ที่ไม่ประสงค์จะสมัครรับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะนำรายชื่อไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่น หรือสมัครรับการประเมินแล้ว แต่ไม่ได้ขึ้นบัญชี ยังคงมีชื่ออยู่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งเดิมและมีสิทธิอยู่ตามเดิม

ข. ผู้ได้รับแจ้งให้สมัคร หรือผู้สมัครรับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือผู้ที่ได้ขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่ประเมินนี้ ผู้ใดได้รับการเรียกตัวและได้แจ้งความจำนงค์เป็นลายลักษณ์อักษรแล้วว่า จะรับการบรรจุ หรือได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ใช้ นำรายชื่อมาดำเนินการ เพื่อขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่น หรือในตำแหน่งอื่นๆ ของการสอบครั้งเดียวกันกับตำแหน่งดังกล่าว ผู้นั้นหมดสิทธิรับการประเมิน หรือหมดสิทธิที่จะได้ขึ้นบัญชี หรือหมดสิทธิที่จะได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้ประเมินนี้แล้วแต่กรณี

ค. การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งจะใช้วิธีการตามข้อ ๒ วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้

๔. ให้สำนักงาน ก.ก. กำหนดเลขประจำตัวผู้สมัครรับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ตามลำดับก่อนหลังที่สมัคร และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิรับการประเมิน โดยมีสาระสำคัญดังนี้ เลขประจำตัวผู้รับการประเมิน เลขประจำตัวผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีเดิม ชื่อตำแหน่งในบัญชีเดิม และชื่อ - ชื่อสกุล



๕. การขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ ให้เรียงลำดับที่จากผู้ได้คะแนนรวมสูงลงมาตามลำดับ ถ้าได้คะแนนเท่ากันให้ผู้ได้รับเลขประจำตัวเข้ารับการประเมินก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า และให้สำนักงาน ก.ก. ประกาศการขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่นนั้นเรียงตามลำดับที่ โดยมีสาระสำคัญตามข้อ ๔ ด้วย

๖. เมื่อจะเรียกผู้ได้ขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ตามข้อ ๕ มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุตามลำดับที่ในบัญชี ให้ตรวจสอบเสียก่อนว่าผู้ที่จะเรียกมารายงานตัวนั้นยังคงมีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามนัยข้อ ๓ (๒) ข. แล้วจึงมีหนังสือเรียกผู้้นมารายงานตัว โดยส่งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) ทั้งนี้ วันที่กำหนดให้มารายงานตัวต้องเป็นวันที่หลังจากที่มีหนังสือให้มารายงานตัวไม่น้อยกว่า ๕ วัน และในวันที่ผู้สอบแข่งขันได้มารายงานตัวให้ตรวจสอบผู้ที่มีมารายงานตัวเพื่อจะรับการบรรจุด้วยว่า ผู้้นยังคงเป็นผู้มีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามนัยข้อ ๓ (๒) ข. อยู่หรือไม่ หากผู้้นยังคงมีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งอยู่ ก็ให้ผู้้นแสดงความจำนงเป็นลายลักษณ์อักษรว่าจะรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่มารายงานตัวครั้งนี้ และขอสละสิทธิการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งอื่นๆ ในการสอบครั้งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะรับการบรรจุครั้งนี้ และคัดชื่อผู้้นออกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เดิมแล้วส่งบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชี



บันทึกหลักการและเหตุผล

ประกอบร่าง กฎ ก.ก.

ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

พ.ศ.

หลักการ

ให้มีกฎว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

เหตุผล

โดยที่มาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ กำหนดให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไป
ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติ
ไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ
พลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประกอบกับ
มาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ กำหนดให้ผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้ง
ตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๕๕ ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้
รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และเป็นข้าราชการที่ดีตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. จึงเห็นสมควรกำหนด
ให้มีแนวทาง วิธีการและองค์ประกอบในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการ
กรุงเทพมหานครสามัญที่เหมาะสมกับบริบทและโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.ก. นี้



กฎ ก.ก.

ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

พ.ศ.

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๓) มาตรา ๕๑ มาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ และมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๓ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย จึงออกกฎ ก.ก. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.ก. นี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหกสิบวันนับแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในกฎ ก.ก. นี้

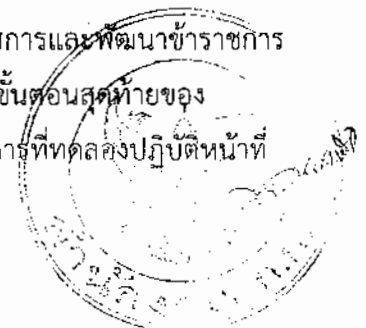
“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๓ ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามมาตรา ๕๗ ในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าหกเดือนแต่ไม่เกินหนึ่งปี

ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ใดทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ อาจขยายเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ไม่เกินสองครั้ง ครั้งละไม่เกินสามเดือน แต่เมื่อรวมกันแล้วระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องไม่เกินหนึ่งปี

ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีการพัฒนาข้าราชการเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี โดยให้ถือว่าระยะเวลาในการพัฒนาดังกล่าวเป็นเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย

ข้อ ๔ ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการในเรื่องการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและพัฒนาข้าราชการตามกฎ ก.ก. นี้ ให้เป็นไปตามหลักการที่ว่า การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี



ข้อ ๕ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรให้ข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามข้อ ๓ ปฏิบัติ ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ภารกิจ งานหรือกิจกรรมของงาน และเป้าหมายในการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องชี้แจงให้ข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการประพฤติน การปฏิบัติงาน รายการประเมิน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ รวมทั้งผลที่จะเกิดขึ้นจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย

ข้อ ๖ ให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๕ ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทำหน้าที่สอนงานและให้คำปรึกษาแนะนำ รวมทั้งติดตามประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และจัดทำบันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทุกสองเดือน เพื่อประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๕ มอบหมายให้ข้าราชการที่มีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบแบบแผนของทางราชการและการเป็นข้าราชการที่ดี ทำหน้าที่ช่วยดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในกรณีนี้ให้ผู้ได้รับมอบหมายจัดทำบันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามวรรคหนึ่งด้วย

ข้อ ๗ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ใดอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถ้าย้ายไปดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นตำแหน่งประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกัน ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปโดยให้นับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อจากที่ได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเดิม

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ใดอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถ้าย้ายไปดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นตำแหน่งประเภทเดียวกันแต่ต่างสายงาน ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยให้นับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนับแต่วันที่ดำรงตำแหน่งใหม่ แต่ถ้าเป็นตำแหน่งประเภทเดียวกันแม้จะต่างสายงานแต่ตำแหน่งใหม่และตำแหน่งเดิมอยู่ในกลุ่มเดียวกันตามที่ได้รับการจัดกลุ่มสายงานไว้แล้วตามที่ ก.ก. กำหนด ให้นับระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อจากที่ได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเดิมได้

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ใดอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถ้าย้ายไปดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นตำแหน่งคนละประเภทกับตำแหน่งเดิม ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยให้นับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนับแต่วันที่ดำรงตำแหน่งใหม่

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่กรุงเทพมหานครรับโอนมาในขณะที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยให้นับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนับแต่วันที่ดำรงตำแหน่งใหม่ แต่ถ้าเป็นการรับโอนโดยผลของกฎหมายให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป โดยให้นับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อจากที่ได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเดิม

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ใดอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และได้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าได้รับการบรรจุกลับเข้ารับ



ราชการตามมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยอนุโลมให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปโดยให้นับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อจากที่ได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเดิม

ข้อ ๘ การพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดีให้ดำเนินการในกระบวนการ ดังต่อไปนี้

(๑) การปฐมนิเทศเพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ผู้บริหาร และวัฒนธรรมของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้ดำเนินการ

(๒) การเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และระเบียบแบบแผนของทางราชการ ให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานครร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้ดำเนินการ

(๓) การอบรมสัมมนาร่วมกันเพื่อปลูกฝังการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นข้าราชการที่ดี ให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้ดำเนินการ

(๔) การพัฒนาอื่นใดตามที่หน่วยงานเห็นว่ามีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ให้หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้ดำเนินการเพิ่มเติมได้

การดำเนินการพัฒนาตามวรรคหนึ่ง และการประเมินผลการพัฒนา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.ก. โดยความเห็นชอบของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด

ข้อ ๙ ให้มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อยสองครั้ง โดยครั้งแรกให้ประเมินเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาแล้วเป็นเวลาสามเดือน และครั้งที่สองให้ประเมินเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาแล้วเป็นเวลาหกเดือน

ในกรณีที่มีการกำหนดเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเกินกว่าหกเดือน หรือมีการขยายเวลาดทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าวด้วย

ข้อ ๑๐ ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการถ้าผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๖ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้น่าจะมีผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด อาจขอให้คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนครบกำหนดเวลาประเมินที่กำหนดไว้ แล้วรายงานผลการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ พิจารณาสั่งการตามข้อ ๑๔ ก็ได้



ข้อ ๑๑ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ - ให้กระทำโดยผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๕ และคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามลำดับ แล้วให้รายงานผลการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ เพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป

ข้อ ๑๒ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และกรรมการอีกจำนวนสองคน โดยต้องแต่งตั้งจากผู้ทำหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามข้อ ๖ วรรค ๒ และข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับงานที่ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้รับมอบหมายตาม ข้อ ๕

ข้อ ๑๓ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แบ่งการประเมินเป็น ๒ ส่วน

ส่วนที่ ๑ ประเมินจากผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ให้หน่วยงานกำหนดรายละเอียดของการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยในส่วนของผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อยต้องกำหนดให้ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ความสามารถในการเรียนรู้งาน ทักษะในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่ และความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย สำหรับในส่วนของพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ความประพฤติ ความมีคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

คะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีสัดส่วนเท่ากัน และผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องได้คะแนนในแต่ละส่วน ไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามมาตรฐานที่กำหนด

ส่วนที่ ๒ ประเมินจากผลการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วย การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรมสัมมนา ร่วมกัน และอาจเพิ่มเติมการพัฒนาตามข้อ ๘ (๕)

คะแนนการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจะต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบจึงจะถือว่าผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินทั้งสองส่วนจึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ ๑๔ เมื่อได้รับรายงานผลการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ในกรณีที่ผลการประเมินไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ให้มีคำสั่งให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นรับราชการต่อไป แล้วแจ้งให้ผู้ขึ้นทราบบ



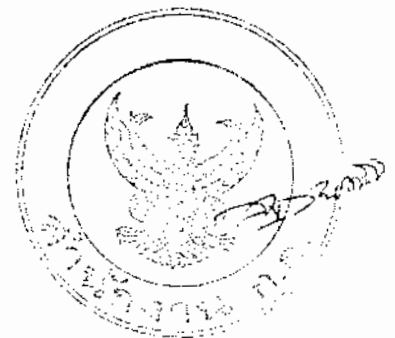
(๒) ในกรณีที่ผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด แต่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ เห็นควรขยายเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้สั่งขยายเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการออกไปได้ตามที่เห็นสมควร แต่เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกินหนึ่งปีตามข้อ ๓ วรรคสอง ในการนี้ ให้แสดงผลหรือความเห็นไว้ด้วย แล้วแจ้งให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อดำเนินการต่อไป ตามกฎ ก.ก. นี้

(๓) ในกรณีที่ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนครบกำหนดเวลาประเมินและปรากฏว่าผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด แต่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ เห็นควรให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป ให้สั่งให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป ในการนี้ ให้แสดงผลหรือความเห็นไว้ด้วย แล้วแจ้งให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อดำเนินการต่อไป ตามกฎ ก.ก. นี้

(๔) ในกรณีที่ผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ เห็นว่าไม่ควรให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปหรือไม่ควรขยายเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีคำสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการภายในห้าวันทำการ นับแต่วันที่ได้รับรายงาน แล้วแจ้งให้ผู้นั้นทราบและให้ส่งสำเนาคำสั่งให้ออกจากราชการให้สำนักงาน ก.ก. ภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่มิคำสั่ง ในการนี้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ อาจสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ โดยไม่จำเป็นต้องรอให้ครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ ๑๕ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งก่อนวันที่ กฎ ก.ก. นี้ใช้บังคับให้ดำเนินการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตาม กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๑ (พ.ศ.๒๕๔๒) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ให้ไว้ ณ วันที่ เดือน พ.ศ.



แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑ ก.ก. อนุมัติ ๒๒ ธ.ค. ๕๔ มติ ๑/๕๔

๔-๑-๐๐๖

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่งประเภท

ทั่วไป

สายงาน

ช่วยงานปกครอง

ลักษณะงานทั่วไป

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางการปกครอง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการทะเบียนปกครอง การทะเบียนราษฎร การทะเบียนทั่วไป การปกครองท้องที่ การเลือกตั้ง การทำประชาคม การป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย ความมั่นคงภายในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ชื่อตำแหน่งในสายงานและระดับตำแหน่ง

ตำแหน่งในสายงานนี้มีชื่อและระดับของตำแหน่งดังนี้

พนักงานปกครอง

ระดับปฏิบัติงาน

พนักงานปกครอง

ระดับชำนาญงาน

ก.ก. กำหนดวันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔



ตำแหน่งประเภท	ทั่วไป
ชื่อสายงาน	ช่วยงานปกครอง
ชื่อตำแหน่งในสายงาน	พนักงานปกครอง
ระดับตำแหน่ง	ปฏิบัติงาน

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ปฏิบัติงานช่วยงานปกครอง ตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการปฏิบัติการ

(๑) ปฏิบัติงานในฐานะผู้สนับสนุนให้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานหลักของหน่วยงานหรือส่วนราชการที่ดำเนินการทางการปกครอง เช่น การทะเบียนปกครอง การทะเบียนราษฎร การทะเบียนทั่วไป การปกครองท้องที่ การช่วยปฏิบัติงานการเลือกตั้งทั้งในระดับประเทศและระดับท้องถิ่น การทำประชาคม การป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นต้น เพื่อให้การดำเนินการตามภารกิจของหน่วยงานหรือส่วนราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์

(๒) รับเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวกับการบังคับการทางปกครองหรือการให้บริการทางปกครองที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือส่วนราชการ เช่น การเพิกถอนทะเบียนสมาคม การจัดทำบัตรประจำตัวประชาชน การจัดทำทะเบียนพาณิชย์ การจัดทำทะเบียนต่างด้าว การจัดทำทะเบียนมูลนิธิ เป็นต้น

(๓) อำนวยความสะดวกในการจัดฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดประสบการณ์และสร้างความรู้ความเข้าใจที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น บทบัญญัติกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับหรือประกาศที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน การอบรมลูกเสือชาวบ้าน การจัดทำคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เป็นต้น

๒. ด้านการบริการ

(๑) ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจง และประชาสัมพันธ์ขั้นตอนงานบริการต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ให้แก่ประชาชน หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่ออำนวยความสะดวกและแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชน หน่วยงานหรือส่วนราชการนั้น

(๒) ประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือปัญหาในการให้บริการสาธารณะ



คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีคุณวุฒิอย่างใดอย่างหนึ่งดังนี้

๑. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ
๒. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๒ ปี ต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ
๓. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๓ ปี ต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ
๔. ได้รับประกาศนียบัตรหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.ก. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด
๒. มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด
๓. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด

ก.ก. กำหนดวันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘



ตำแหน่งประเภท	ทั่วไป
ชื่อสายงาน	ช่วยงานปกครอง
ชื่อตำแหน่งในสายงาน	พนักงานปกครอง
ระดับตำแหน่ง	ชำนาญงาน

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานหรือเทียบเท่า ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา โดยต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และความชำนาญงานด้านช่วยงานปกครองปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และความชำนาญงานด้านงานช่วยงานปกครองปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการปฏิบัติงาน

(๑) ปฏิบัติงานในฐานะผู้สนับสนุนให้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานหลักของหน่วยงานหรือส่วนราชการที่ดำเนินการทางปกครอง เช่น การทะเบียนปกครอง การทะเบียนราษฎร การทะเบียนทั่วไป การปกครองท้องที่ การดำเนินการเลือกตั้งทั้งในระดับประเทศและระดับท้องถิ่น การทำประชามติ การป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงภายในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นต้น เพื่อให้การดำเนินการตามภารกิจของหน่วยงานหรือส่วนราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะ ตลอดจนดำเนินการเบื้องต้นในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการบังคับการทางปกครองหรือการให้บริการทางปกครองที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือส่วนราชการ เช่น การเพิกถอนทะเบียนสมาคม การจัดทำบัตรประจำตัวประชาชน การจัดทำทะเบียนพาณิชย์ การจัดทำทะเบียนต่างด้าว การจัดทำทะเบียนมูลนิธิ เป็นต้น

(๓) ดูแลความเรียบร้อยในการจัดฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดประสิทธิภาพและสร้างความรู้ความเข้าใจที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น บทบัญญัติกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับหรือประกาศที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน การอบรมลูกเสือชาวบ้าน จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เป็นต้น

(๔) ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา และปฏิบัติ

หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง



๒. ด้านการกำกับดูแล

ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตลอดจนสอนงานถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ด้านการบริการ

ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจง และประชาสัมพันธ์ขั้นตอนงานบริการต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้แก่ประชาชน หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่ออำนวยความสะดวกและแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชน หน่วยงานหรือส่วนราชการนั้น

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานปกครอง ระดับปฏิบัติงาน และ

๒. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

๒.๑ ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

๒.๒ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๖ ปี กำหนดเวลา ๖ ปี ให้ลดเป็น ๕ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานปกครอง ระดับปฏิบัติงาน ข้อ ๒ หรือ ข้อ ๔ ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรืออนุปริญญาหลักสูตร ๒ ปี ต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และให้ลดเป็น ๔ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานปกครอง ระดับปฏิบัติงาน ข้อ ๓ หรือ ข้อ ๔ ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรืออนุปริญญาหลักสูตร ๓ ปี ต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

๒.๓ ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ๒.๑ หรือ ๒.๒ แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด

และ

๓. ปฏิบัติงานช่วยงานปกครอง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด

๒. มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด

๓. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด



มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่งประเภท

ทั่วไป

สายงาน

ช่วยงานเทคนิค

ลักษณะงานทั่วไป

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเทคนิค ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการดูแล ควบคุมและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร กฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร และข้อบัญญัติของกรุงเทพมหานคร สนับสนุนหรือดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านคดีอาญา การบังคับการทางแพ่งและหรือการบังคับทางปกครองที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี สนับสนุนงานด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การรักษาความสงบและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ปฏิบัติงานมวลชนสัมพันธ์ งานกิจการพิเศษ งานสนับสนุนการบรรเทาภัยสาธารณะ เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน สนับสนุนการดำเนินงานตามที่หน่วยงานหรือส่วนราชการร้องขอ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ชื่อตำแหน่งในสายงานและระดับตำแหน่ง

ตำแหน่งในสายงานนี้มีชื่อและระดับตำแหน่งดังนี้

พนักงานเทคนิค

ระดับปฏิบัติงาน

พนักงานเทคนิค

ระดับชำนาญงาน

ก.ก. กำหนดวันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔



ตำแหน่งประเภท	ทั่วไป
ชื่อสายงาน	ช่วยงานเทศกิจ
ชื่อตำแหน่งในสายงาน	พนักงานเทศกิจ
ระดับตำแหน่ง	ปฏิบัติงาน

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านเทศกิจ ตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการปฏิบัติการ

(๑) สืบสวน สอบสวนกรณีที่ต้องหาไม่ยอมตามที่ปรับหรือเมื่อยอมแล้วไม่ชำระ ค่าปรับภายในกำหนดเวลา สอบถามข้อเท็จจริงหรือสั่งให้แสดงเอกสารหรือหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้องจากบุคคล ที่อยู่หรือทำงานในสถานที่นั้น และให้มีอำนาจยึดหรืออายัดเอกสาร หลักฐาน ยานพาหนะหรือสิ่งใด ๆ ที่ เกี่ยวกับการกระทำผิดรวมทั้งมีอำนาจจับกุมผู้กระทำความผิด ดำเนินการให้มีการเปรียบเทียบปรับ ดำเนินคดี และ บังคับการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร และกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ กรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมาย ทั้งด้านคดีอาญา การบังคับการทางแพ่งและการบังคับ ทางปกครองที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร เช่น การบังคับรื้อถอนอาคาร การห้ามเข้าห้ามใช้ อาคารผิดกฎหมาย เป็นต้น

(๒) เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ช่วยหรือดำเนินการเกี่ยวกับการยึดอายัดทรัพย์สิน เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครหรือกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ กรุงเทพมหานคร หรือกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองเพื่อดำเนินคดีหรือขายทอดตลาดแล้วแต่ กรณี

(๓) ตรวจสอบและจัดระเบียบ หาบเร่ แผงลอย จุดผ่อนผัน จุดทบทวน จุดกวาดล้าง พิเศษ จุดห้ามขายเด็ดขาด นอกจุดผ่อนผันและทบทวน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเป็น ระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๔) ตรวจตรา เฝ้าระวังการดำเนินงานต่าง ๆ ของประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครหรือกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ กรุงเทพมหานคร

(๕) ปฏิบัติงานมวลชนสัมพันธ์ งานกิจการพิเศษ งานให้บริการ เช่น งานช่วย อำนาจการจราจร งานสายตรวจจักรยาน งานสายตรวจชุมชน งานสายตรวจเดินเท้า งานช่วยอำนวยความสะดวก ด้านการท่องเที่ยว เป็นต้น เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน



(๖) ตรวจตราพื้นที่ รวมถึงสนับสนุน ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในงานบรรเทาสาธารณภัย ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองตามสิทธิและข้อบังคับของกฎหมาย

(๗) ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ หน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๘) ช่วยงานด้านธุรการ และคดี เช่น งานเสมียนคดี ลงบันทึกการจับกุม บันทึกเปรียบเทียบปรับ บันทึกรายงานประจำวัน เป็นต้น

๒. ด้านการบริการ

(๑) การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ให้คำปรึกษาแนะนำงานบริการต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการ เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินงาน ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(๒) รับเรื่องร้องทุกข์ หรือเรื่องราวความเดือดร้อนของประชาชน เพื่อเสนอผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการแก้ไข

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๒. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันหรืออนุปริญญาหลักสูตร ๒ ปีต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๓. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันหรืออนุปริญญาหลักสูตร ๓ ปีต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ในสาขาวิชาหรือทางที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๔. ได้รับประกาศนียบัตรหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.ก. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด

๒. มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ตามที่ ก.ก. กำหนด

๓. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ตามที่ ก.ก. กำหนด

ก.ก. กำหนดวันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔



ตำแหน่งประเภท	ทั่วไป
ชื่อสายงาน	ช่วยงานเทคนิค
ชื่อตำแหน่งในสายงาน	พนักงานเทคนิค
ระดับตำแหน่ง	ชำนาญงาน

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานหรือเทียบเท่า ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา โดยต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานด้านเทคนิค ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานด้านเทคนิค ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการปฏิบัติการ

(๑) สืบสวน สอบสวนกรณีที่ต้องหาไม่ยอมตามที่ปรับหรือเมื่อยอมแล้วไม่ชำระค่าปรับภายในกำหนดเวลา สอบถามข้อเท็จจริงหรือสั่งให้แสดงเอกสารหรือหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้องจากบุคคลที่อยู่หรือทำงานในสถานที่นั้น และให้มีอำนาจยึดหรืออายัดเอกสาร หลักฐาน ยานพาหนะหรือสิ่งใด ๆ ที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดรวมทั้งมีอำนาจจับกุมผู้กระทำความผิด ดำเนินการให้มีการเปรียบเทียบปรับ ดำเนินคดี และบังคับการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร และกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมายทั้งด้านคดีอาญา การบังคับการทางแพ่งและการบังคับทางปกครองที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร เช่น การบังคับรื้อถอนอาคาร การห้ามเข้าห้ามใช้อาคารผิดกฎหมาย เป็นต้น

(๒) เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ช่วยหรือดำเนินการเกี่ยวกับการยึดอายัดทรัพย์สิน เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครหรือกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครหรือกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองเพื่อดำเนินคดีหรือขายทอดตลาดแล้วแต่กรณี

(๓) ดูแล ตรวจสอบการจัดระเบียบ หาบเร่ แผงลอย จุดผ่อนผัน จุดกีดขวาง จุดกวดขันพิเศษ จุดห้ามขายเด็ดขาด นอกจุดผ่อนผันและทบทวน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง



(๔) ดูแล ตรวจสอบ เฝ้าระวังการดำเนินงานต่าง ๆ ของประชาชนในพื้นที่ กรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครหรือกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ กรุงเทพมหานคร

(๕) ดูแลการปฏิบัติงานมวลชนสัมพันธ์ งานกิจการพิเศษ งานให้บริการ เช่นงาน ช่วยอำนวยความสะดวก งานสายตรวจจักรยาน งานสายตรวจชุมชน งานสายตรวจเดินเท้า งานช่วยอำนวยความสะดวกด้าน การท่องเที่ยว เป็นต้น เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

(๖) ดูแล ตรวจสอบพื้นที่ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมถึง สนับสนุน ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในงานบรรเทาสาธารณภัย เพื่อให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองตาม สิทธิและข้อบังคับของกฎหมาย

(๗) ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ หน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือองค์กรอื่นที่ เกี่ยวข้อง เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๘) งานด้านธุรการ และคดี เช่น เป็นเจ้าหน้าที่เก็บรักษา ดำเนินการจำหน่าย ของกลาง นำเข้าข้อมูลทางคดีในระบบโปรแกรมประยุกต์การเปรียบเทียบคดี เป็นต้น

(๙) ศึกษา วิเคราะห์ งานด้านเทคนิคและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับปรุง และ พัฒนางานด้านเทคนิคให้การดำเนินการของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(๑๐) ถ่ายทอดความรู้ แนะนำการปฏิบัติงานและประสบการณ์งานด้านเทคนิค และควบคุมงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา

๒. ด้านการกำกับดูแล

ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตลอดจนสอนงาน ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ด้านการบริการ

(๑) ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ให้คำปรึกษาแนะนำ ตอบปัญหาทางบริการ ต่าง ๆ หน่วยงานหรือส่วนราชการ เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินงาน ส่งเสริมให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(๒) รับเรื่องราวร้องทุกข์ หรือเรื่องราวความเดือดร้อนของประชาชน เพื่อเสนอ ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ให้ดำเนินการแก้ไข

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานเทคนิค ระดับปฏิบัติงาน และ

๒. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

๒.๑ ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน



๒.๒ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี กำหนดเวลา ๖ ปี ให้ลดเป็น ๕ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานเทคนิคหรืออนุปริญาหลักสูตร ๒ ปี ต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และให้ลดเป็น ๔ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานเทคนิคระดับปฏิบัติงาน ข้อ ๓ หรือ ข้อ ๔ ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรืออนุปริญาหลักสูตร ๓ ปี ต่อจากประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

๒.๓ ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ๒.๑ หรือ ๒.๒ แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด

และ

๓. ปฏิบัติงานด้านเทคนิค หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด
๒. มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด
๓. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด

ก.ก. กำหนดวันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔



หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔

หลักการทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง

๑. นิยาม

“ตำแหน่ง” หมายถึง กลุ่มของหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีลักษณะงานหรือภารกิจที่คล้ายคลึงเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ซึ่งมีปริมาณงานเพียงพอที่จะมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติเป็นประจำให้เรียบร้อยได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มของหน้าที่และความรับผิดชอบอันประกอบกันขึ้นเป็นตำแหน่งดังกล่าวแท้จริงแล้วก็คือ กลุ่มของหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดขึ้นมาจากอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานหรือส่วนราชการนั่นเอง

“องค์ประกอบของตำแหน่ง” องค์ประกอบของตำแหน่ง ได้แก่ หน้าที่และความรับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะของบุคคลที่ต้องการ และความยากและความซับซ้อนของงาน

“การกำหนดตำแหน่ง” หมายถึง การกำหนดให้ตำแหน่งในหน่วยงานหรือส่วนราชการใดจำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้หมายความรวมถึง การปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง การเกลี่ยอัตรากำลัง (การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน) การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน การเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญ และกรณีอื่น ๆ ที่กำหนดตามหลักเกณฑ์นี้ โดยการกำหนดตำแหน่งต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและประหยัดเป็นหลัก รวมทั้งจะต้องเป็นไปตาม การกำหนดการจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ นอกจากนี้ การกำหนดตำแหน่งอาจหมายความรวมถึง การจัดอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพงาน ปริมาณงาน และการประเมินค่างาน เพื่อกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้สามารถรองรับภารกิจและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมทั้งมี มาตรฐานงานเป็นที่ยอมรับ ดังนั้น การกำหนดตำแหน่งจึงพิจารณาได้น้อย ๕ มิติด้วยกัน ได้แก่

- **ประเภทตำแหน่ง** โดยที่มาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน มาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยอนุโลม ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔๕ บัญญัติให้ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนมี ๔ ประเภท ได้แก่ ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป

- **ฐานะหรือศักดิ์ของตำแหน่ง** เป็นการกำหนดฐานะของแต่ละตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างตำแหน่งและสายการบังคับบัญชาตามโครงสร้างองค์กรของหน่วยงาน

- **หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง** เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งว่ามีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบหรือขอบเขตของอำนาจหน้าที่กว้างขวาง มากหรือน้อยแค่ไหน อย่างไร

- **ระดับตำแหน่ง** เป็นการกำหนดระดับตำแหน่งโดยการประเมินค่างานว่า งานนั้นมีคุณภาพของงานในระดับใด

- **จำนวนตำแหน่ง** เป็นการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่และปริมาณงานของหน่วยงาน

“การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง” หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการจัดชั้นงาน หรือตีค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่ง ได้อย่างสมเหตุสมผล เกิดความเป็นธรรม โดยน้ำหนักของตำแหน่งมาวิเคราะห์บทบาท ภารกิจ ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพของงานและความยุ่งยากของงานที่เป็นอยู่ปัจจุบัน

๒. การกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูง ประเภทอำนวยการ ระดับสูง และประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญแต่งตั้งคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกรุงเทพมหานคร โดยมีองค์ประกอบ อำนาจและหน้าที่ การแต่งตั้ง การประชุม วาระของคณะกรรมการ และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ ตามที่กำหนดไว้ในเอกสารแนบ ๓

การกำหนดตำแหน่งอื่น นอกจากนี้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญอาจแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองก่อนนำเสนอ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญก็ได้

๓. การกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับ และจำนวนตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ให้ดำเนินการตามการกำหนดการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ หรือตามที่ออกเป็นกฎ ก.ก.

๔. กรณีการกำหนดตำแหน่งที่มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของหน่วยงานเพิ่มขึ้น ให้กรุงเทพมหานครนำตำแหน่งว่างที่มีเงินมายุบเลิก โดยคำนวณจากค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งที่นำมายุบ จะต้องครอบคลุมค่าตอบแทนเฉลี่ยที่เพิ่มสูงขึ้นจากการกำหนดตำแหน่งนั้น ๆ โดยใช้ตารางแสดงค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามประเภทและระดับตำแหน่งในเอกสารแนบ ๔ และหากเป็นตำแหน่งที่มีเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามระเบียบที่ ก.ก. กำหนด ให้คำนวณเงินเพิ่มดังกล่าวมารวมเป็นค่าใช้จ่ายในค่าตอบแทนเฉลี่ยด้วย เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่ให้เพิ่มสูงขึ้น

หากมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดที่ต้องกำหนดตำแหน่งและมีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครในภาพรวมเพิ่มสูงขึ้น ให้ดำเนินการได้ตามที่ ก.ก. มีมติ แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๕. การกำหนดตำแหน่งให้มีผลไม่ก่อนวันที่ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญมีมติ

๖. เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เมื่อ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญมีมติเป็นประการใด ให้ดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ กรณีที่มีมติอนุมัติการกำหนดตำแหน่ง ให้แจ้งหน่วยงานและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร และกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ทราบภายใน ๗ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่มีการรับรองมติ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ ดังกล่าว

๖.๒ จัดทำรายงานผลการกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เสนอ ก.ก. ปีละ ๒ ครั้ง ภายในเดือนเมษายน และเดือนตุลาคม เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบตำแหน่งต่อไป

กรอบแนวคิดและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่ง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๑๔ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๕) ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๑๘ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

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

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๔ (๕) นอกจากตำแหน่งที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานครแล้ว อ.ก.ก. สามัญข้าราชการ อาจกำหนดตำแหน่งที่มีชื่ออย่างอื่นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน และแจ้งให้ ก.ก. ทราบ

มาตรา ๘๐ ในระหว่างที่ยังมิได้ตราพระราชกฤษฎีกา หรือออกข้อบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือข้อกำหนดอื่นใดเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ให้นำพระราชกฤษฎีกา ข้อบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือข้อกำหนดอื่นใดซึ่งใช้บังคับกับกรุงเทพมหานครหรือข้าราชการกรุงเทพมหานครอยู่เดิมมาใช้บังคับโดยอนุโลม เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ไม่อนำพระราชกฤษฎีกา ข้อบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือข้อกำหนดอื่นใดที่กำหนดไว้แล้วมาใช้บังคับได้ตามวรรคหนึ่ง การจะดำเนินการเป็นประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ อนุมัติการกำหนดการจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ หรือตามที่ออกเป็นกฎ ก.ก.

๓. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๔. หนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒

๔.๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๑/ว ๒๓ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๒

๔.๓ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๕ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๒

๔.๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๔๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓

๔.๕ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๔

๔.๖ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๔

๔.๗ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๕ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๕๔

๔.๘ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๖ ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๕๔

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง ประเภทบริหาร

๑. ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง

๑.๑ ตำแหน่งปลัดกรุงเทพมหานคร

ให้กำหนดตำแหน่งปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑ ตำแหน่ง เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร รับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำของกรุงเทพมหานคร และมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

๑.๒ ตำแหน่งรองปลัดกรุงเทพมหานคร

ให้กำหนดตำแหน่งรองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นผู้ช่วยสั่งการหรือปฏิบัติราชการแทนปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามที่กรุงเทพมหานครกำหนด โดยจะกำหนดตำแหน่งรองปลัดกรุงเทพมหานคร ให้มีจำนวนเท่าใด ให้พิจารณาจากเหตุผลความจำเป็น ความมีประสิทธิภาพ ภารกิจและปริมาณงานของกรุงเทพมหานคร

๑.๓ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก หรือหน่วยงานที่เทียบเท่าสำนัก

ให้กำหนดตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก หรือหน่วยงานที่เทียบเท่าสำนัก ได้สำนักละ ๑ ตำแหน่ง ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร และประกาศของกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา ๖๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘

๑.๔ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ให้กำหนดตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑ ตำแหน่ง รับผิดชอบการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

๑.๕ ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ประเภทบริหาร ระดับสูง

ให้กำหนดตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามที่กรุงเทพมหานครกำหนด และระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการตรวจราชการ โดยจะกำหนดตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ประเภทบริหาร ระดับสูง ให้มีจำนวนเท่าใด ให้พิจารณาจากเหตุผลความจำเป็น ความมีประสิทธิภาพ และลักษณะภารกิจของหน่วยงานระดับสำนัก และภารกิจอื่น ๆ ที่กรุงเทพมหานครกำหนด

๒. ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น

๒.๑ ตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร

ให้กำหนดตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามที่กรุงเทพมหานครกำหนด และตามที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย โดยจะกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร ให้มีจำนวนเท่าใด ให้พิจารณาจากเหตุผลความจำเป็น ความมีประสิทธิภาพ และภารกิจของกรุงเทพมหานคร

๒.๒ ตำแหน่งรองหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก หรือหน่วยงานที่เทียบเท่าสำนัก

ให้กำหนดตำแหน่งรองหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนักหรือหน่วยงานที่เทียบเท่าสำนักเป็นผู้ช่วยสั่งการหรือปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่า ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามที่กรุงเทพมหานครกำหนด และตามที่หัวหน้าหน่วยงานมอบหมาย โดยจะกำหนดตำแหน่งให้มีจำนวนเท่าใด ให้พิจารณาจากเหตุผลความจำเป็น ลักษณะงาน ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและปริมาณงาน ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้



๒.๒.๑ หน่วยงานต้องวางระบบการมอบอำนาจ โดยหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนักหรือเทียบเท่าต้องมีการมอบอำนาจการปฏิบัติราชการ กรณีที่เป็นงานประจำ งานที่ไม่มีผลกระทบสูง ให้รองหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนักหรือเทียบเท่าปฏิบัติราชการแทน เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจ การตัดสินใจ เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

๒.๒.๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งให้พิจารณาจากลักษณะงาน ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

(๑) การจัดกลุ่มภารกิจตามบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน หรือนโยบาย โดยแต่ละกลุ่มภารกิจมีคุณภาพและปริมาณงานจัดอยู่ในระดับเดียวกัน

(๒) ปริมาณงานของกลุ่มภารกิจ ให้พิจารณาจากภาระหน้าที่หลักที่จำเป็นต้องปฏิบัติจริง โดยคำนวณตามเกณฑ์มาตรฐานงานต่อปีต่อตำแหน่ง

ทั้งนี้ ให้มีการพิจารณาเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีการบริหารงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล และการบริหารงบประมาณในระดับใกล้เคียงกันด้วย



หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ

๑. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

๑.๑ ตำแหน่งเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร

ให้กำหนดตำแหน่งเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร ได้จำนวน ๑ ตำแหน่ง ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร และผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.ก. กำหนด

๑.๒ ตำแหน่งผู้อำนวยการเขต

ให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการเขต ได้สำนักงานเขตละ ๑ ตำแหน่ง ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร และผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.ก. กำหนด

๑.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากองในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก

ให้กำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากองในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามที่ ก.ก. กำหนดและประกาศของกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา ๖๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ได้ดังนี้

๑.๓.๑ ให้กำหนดได้ตามจำนวนส่วนราชการที่สูงกว่ากองในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก ตามที่ ก.ก. กำหนดตามประกาศกรุงเทพมหานคร

๑.๓.๒ ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.ก. กำหนด

๑.๔ ตำแหน่งผู้ตรวจราชการ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง

ให้กำหนดตำแหน่งผู้ตรวจราชการ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามที่กรุงเทพมหานครกำหนด และระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการตรวจราชการ โดยจะกำหนดตำแหน่งให้มีจำนวนเท่าใด ให้พิจารณาจากเหตุผลความจำเป็น ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐในการตรวจราชการระดับสำนักงานเขต หรือภารกิจที่กรุงเทพมหานครมอบหมายตามกลุ่มภารกิจและปริมาณงานของกลุ่มภารกิจ

๑.๕ ตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนด

ให้กำหนดตำแหน่ง นอกเหนือจากข้อ ๑.๑ - ๑.๓ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ได้หน่วยงานละ ๑ ตำแหน่ง ภายใต้งบประมาณ ดังนี้

๑.๕.๑ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความยุ่งยากซับซ้อน มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติการกิจที่มีความหลากหลายเป็นพิเศษ สามารถปฏิบัติงานอย่างเปิดเสรีทั้งในด้านการบริหารงาน การบริหารทรัพยากรบุคคลและการบริหารจัดการงบประมาณ โดยการจัดตั้งหน่วยงานหรือส่วนราชการที่สูงกว่ากองขึ้นใหม่จะต้องมิใช่เป็นการรวมส่วนราชการระดับกองเข้าด้วยกัน

๑.๕.๒ ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.ก. กำหนด

๑.๕.๓ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกรุงเทพมหานคร



หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการ

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ในทางวิชาการซึ่ง ก.ก. กำหนดว่าต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น โดยมีการจำแนกตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเป็นหลัก หรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ

ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานวิชาการ ซึ่งต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้กำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง เป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการได้ทุกตำแหน่ง ดังนี้

๑.๑ กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการให้สอดคล้องตามภารกิจของส่วนราชการ

๑.๒ หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับชำนาญการต้องเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับปฏิบัติการ และผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.ก. กำหนด

ทั้งนี้ ตำแหน่งที่ ก.ก. จัดไว้ หรือ อ.ก.ค.สามัญข้าราชการสามัญกำหนดเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการแล้ว หน่วยงานสามารถใช้ตำแหน่งดังกล่าวตามความจำเป็นของภารกิจ เพื่อแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับใดระดับหนึ่งภายในกรอบระดับตำแหน่งได้

๒. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าส่วน หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ ก.ก. กำหนดให้มีฐานะเทียบเท่า ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการได้ทุกตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๒.๑ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก

๒.๒ เป็นตำแหน่งหัวหน้างานที่ต่ำกว่าหน่วยงานหรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ และรายงานตรงต่อผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า หรือเป็นตำแหน่งหัวหน้างานที่ต่ำกว่าหน่วยงานหรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นสำนักงานหรือเทียบสำนักงาน ๑ ระดับ และรายงานตรงต่อผู้อำนวยการสำนักงานหรือเทียบเท่า

๒.๓ เป็นงานซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาไม่น้อยกว่า ๒ ตำแหน่ง

๒.๔ ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.ก. กำหนด



๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ ได้แก่ ตำแหน่งนายแพทย์ ทันตแพทย์ และนายสัตวแพทย์ ให้กำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญได้ทุกตำแหน่ง โดยดำเนินการภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๓.๑ กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญให้สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๓.๒ หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่ง ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญต้องเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษตามลำดับ และผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.ก. กำหนด

ทั้งนี้ ตำแหน่งที่ ก.ก. จัดไว้ หรือ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญกำหนดเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญแล้ว หน่วยงานสามารถใช้ตำแหน่งดังกล่าวตามความจำเป็นของภารกิจ เพื่อแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับใดระดับหนึ่งภายในกรอบระดับตำแหน่งได้

๔. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๔.๑ ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของ ผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าทีม หัวหน้าศูนย์ หัวหน้าสถานี หัวหน้าพยาบาล หัวหน้าโรงงาน ผู้ปกครองสถานสงเคราะห์หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ ก.ก. กำหนดให้มีฐานะเทียบเท่า ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๔.๑.๑ เป็นตำแหน่งหัวหน้างานที่ต่ำกว่าหน่วยงานหรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ และรายงานตรงต่อผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า หรือเป็นตำแหน่งหัวหน้างานที่ต่ำกว่าหน่วยงานหรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นสำนักงานหรือเทียบสำนักงาน ๑ ระดับ และรายงานตรงต่อผู้อำนวยการสำนักงานหรือเทียบเท่า

๔.๑.๒ เป็นงานซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ที่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการไม่น้อยกว่า ๓ ตำแหน่ง

๔.๑.๓ ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก

๔.๑.๔ เป็นตำแหน่งที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในหน่วยงานหรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบเท่า หรือเป็นตำแหน่งที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในหน่วยงานหรือส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากองหรือเทียบเท่า ซึ่งมีผลทำให้เกิดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๔.๑.๕ ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.ก. กำหนด



๔.๒ ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของ ผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก ซึ่งรับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคล หรืองานคลังหรืองานอย่างอื่นที่ ก.ก. กำหนด อาจกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๔.๒.๑ เป็นตำแหน่งหัวหน้างานที่ต่ำกว่าหน่วยงานหรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ และรายงานตรงต่อผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า หรือเป็นตำแหน่งหัวหน้างานที่ต่ำกว่าหน่วยงานหรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นสำนักงานหรือเทียบสำนักงาน ๑ ระดับ และรายงานตรงต่อผู้อำนวยการสำนักงานหรือเทียบเท่า

๔.๒.๒ เป็นงานซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาไม่น้อยกว่า ๔ ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการไม่น้อยกว่า ๒ ตำแหน่ง

๔.๒.๓ ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก

๔.๒.๔ เป็นตำแหน่งที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในหน่วยงานหรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบเท่า หรือเป็นตำแหน่งที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในหน่วยงานหรือส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากองหรือเทียบเท่า ซึ่งมีผลทำให้เกิดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๔.๒.๕ ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.ก. กำหนด

๔.๓ ตำแหน่งสำหรับผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงานหรือรองหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับสำนักหรือเทียบเท่า ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต ผู้อำนวยการส่วนรองผู้อำนวยการโรงพยาบาล (ฝ่ายบริหาร) ผู้อำนวยการศูนย์ (ศูนย์ฝึกอบรม) ผู้อำนวยการกลุ่ม (กลุ่มสวนสาธารณะ) หรือหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ ก.ก. กำหนดให้มีฐานะเทียบเท่า ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่ง

๔.๔ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ในหน่วยงานหรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบเท่า หรือในส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากองหรือเทียบเท่า อาจกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษได้ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๔.๔.๑ มีลักษณะงานเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ พัฒนา ระบบ รูปแบบ วิธีการมาตรฐาน หรือหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน

๔.๔.๒ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับ สูงขึ้น

๔.๔.๓ ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก

๔.๔.๔ เป็นตำแหน่งที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในหน่วยงานหรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบเท่า หรือเป็นตำแหน่งที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในหน่วยงานหรือส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากองหรือเทียบเท่า ซึ่งมีผลทำให้เกิดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงเหตุผลและความจำเป็นของหน่วยงานหรือส่วนราชการนั้น ๆ เป็นสำคัญ



๔.๔.๕ ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน

ที่ ก.ก. กำหนด

๕. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ ได้แก่ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้ากลุ่มงานหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ ก.ก. กำหนด ให้มีฐานะเทียบเท่า ซึ่งรับผิดชอบงานด้านแพทย์ หรืองานด้านทันตแพทย์ หรืองานด้านนายสัตวแพทย์หรืองาน ด้านเภสัชกร หรืองานด้านเทคนิคการแพทย์หรืองานอย่างอื่นที่ ก.ก. กำหนด อาจกำหนดตำแหน่งเป็นระดับ ชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญได้ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๕.๑ เป็นตำแหน่งหัวหน้างานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ และ รายงานตรงต่อผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า หรือเป็นตำแหน่งหัวหน้างานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็น สำนักงานหรือเทียบสำนักงาน ๑ ระดับ และรายงานตรงต่อผู้อำนวยการสำนักงานหรือเทียบเท่า

๕.๒ เป็นงานซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ที่เป็นตำแหน่ง ประเภทวิชาการไม่น้อยกว่า ๒ ตำแหน่ง

๕.๓ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยาก และซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

๕.๔ เป็นตำแหน่งที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบเท่า หรือเป็นตำแหน่งที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากองหรือเทียบเท่า ซึ่งมีผลทำให้เกิดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ

๕.๕ ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.ก. กำหนด

๖. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ได้แก่ ตำแหน่งที่ต้องดำเนินการศึกษา วิจัย สังสม ความรู้หรือผลการศึกษาวิจัยในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้มีการค้นคว้าอ้างอิงต่อไปได้ และสอน ฝึกอบรม หรือ เผยแพร่ความรู้ในระดับกรุงเทพและระดับสำนัก ดังต่อไปนี้

๖.๑ ระดับกรุงเทพมหานคร อาจกำหนดให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญได้ตาม การกิจไม่เกิน ๓ ด้าน ด้านละ ๑ ตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๖.๑.๑ ด้านพัฒนาระบบบริหาร

(๑) มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการเสนอแนะ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงาน เกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับส่วนราชการต่าง ๆ ในสำนักปลัด กรุงเทพมหานคร และหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร

(๒) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษาของกรุงเทพมหานครระดับ กรุงเทพมหานครหรือสำนัก ซึ่งใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง



(๓) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน
ที่ ก.ก. กำหนด

๖.๑.๒ ด้านกฎหมาย

(๑) มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมาย การวิเคราะห์
วิจัยข้อกฎหมาย การตีความกฎหมายและตอบข้อหารือทางกฎหมาย กำกับ ดูแล ตรวจสอบและเสนอแนะใน
การปรับปรุงกฎหมาย

(๒) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษาของกรุงเทพมหานครระดับ
กรุงเทพมหานครหรือสำนัก ซึ่งใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ
ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

(๓) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่
ก.ก. กำหนด

๖.๑.๓ ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์

(๑) มีภารกิจหลักในการเสนอแนะนโยบายหรือยุทธศาสตร์ ในระดับกรุงเทพมหานคร
หรือรับผิดชอบในการจัดทำแผนแม่บทเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ทุกหน่วยงานในกรุงเทพมหานครต้องนำไปเป็น
แนวทางปฏิบัติ

(๒) เป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้
ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่
ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

(๓) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน
ที่ ก.ก. กำหนด

๖.๒ ระดับสำนัก ได้แก่ สำนักหรือเทียบเท่าและสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ
กรุงเทพมหานคร อาจกำหนดให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญได้ไม่เกิน ๓ ตำแหน่ง ภายใต้
เงื่อนไข ดังนี้

๖.๒.๑ เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจของหน่วยงาน ตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร และ
ตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ
และมีประสบการณ์สูงเกี่ยวกับทฤษฎี หรือหลักวิชาอันเกี่ยวข้องกับงาน

(๑) เป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบงานวิชาการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่าง ซึ่งส่งผล
อย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานโดยรวมของหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

(๑.๑) งานพัฒนาระบบ หรือการกำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ รูปแบบ หรือ
วิธีการ

(๑.๒) งานด้านการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเฉพาะด้าน

(๑.๓) งานให้คำปรึกษา แนะนำในศาสตร์หรือสาขาเฉพาะ ทั้งต่อผู้บริหารใน
ระดับสำนัก หัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับสำนัก บุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



(๑.๔) งานอื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูง และมีความเชี่ยวชาญและผลงานเป็นที่ยอมรับในวงการด้านนั้น

(๒) เป็นการบูรณาการงาน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ในภาพรวมของสำนัก เพื่อให้บรรลุตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับสำนัก

(๓) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน
ที่ ก.ก. กำหนด

๖.๒.๒ สังกัดส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากองหรือเทียบเท่า ที่มีหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง อาจกำหนดให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญได้ไม่เกิน ๑ ตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ ตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร และตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์สูงเกี่ยวกับทฤษฎี หรือหลักวิชาอันเกี่ยวข้องกับงาน

(๒) เป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบงานวิชาการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่าง ซึ่งส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานโดยรวมของส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(๒.๑) งานพัฒนาระบบ หรือการกำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ รูปแบบ หรือวิธีการ

(๒.๒) งานด้านการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเฉพาะด้าน

(๒.๓) งานให้คำปรึกษา แนะนำในศาสตร์หรือสาขาเฉพาะ ทั้งต่อผู้บริหารในระดับสำนัก หัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับสำนัก บุคคล และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

(๒.๔) งานอื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูง และมีความเชี่ยวชาญและผลงานเป็นที่ยอมรับในวงการด้านนั้น

(๓) เป็นการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ในงานเฉพาะด้านของส่วนราชการ หรือเป็นการบูรณาการงานศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ในภาพรวมของส่วนราชการ เพื่อให้บรรลุตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับสำนัก

(๔) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน
ที่ ก.ก. กำหนด

๗. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญหรือทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ ก.ก. กำหนดให้มีฐานะเทียบเท่า ซึ่งรับผิดชอบงานด้านแพทย์ หรืองานด้านทันตแพทย์ หรืองานอย่างอื่นที่ ก.ก. กำหนด อาจกำหนดตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญหรือทรงคุณวุฒิได้ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๗.๑ เป็นตำแหน่งหัวหน้างานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ และรายงานตรงต่อผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า หรือเป็นตำแหน่งหัวหน้างานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นสำนักงานหรือเทียบสำนักงาน ๑ ระดับ และรายงานตรงต่อผู้อำนวยการสำนักงานหรือเทียบเท่า

๗.๒ เป็นงานซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ที่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการไม่น้อยกว่า ๕ ตำแหน่ง



๗.๓ หน่วยงานมีภารกิจเกี่ยวกับการศึกษาวิจัย การพัฒนางานวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากเป็นพิเศษ และมีผลกระทบในวงกว้างระดับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะงานเฉพาะ และเป็นงานที่มีคุณค่าหรือโดดเด่น ต้องอาศัยประสบการณ์ ทักษะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ต้องมีการสั่งสมมาเป็นระยะเวลานาน จนสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ในความสามารถและเป็นที่ยอมรับในระดับกรุงเทพมหานคร

๗.๔ เป็นตำแหน่งที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบเท่า หรือเป็นตำแหน่งที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากองหรือเทียบเท่า ซึ่งมีผลทำให้เกิดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญหรือทรงคุณวุฒิ

๗.๕ ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.ก. กำหนด

๘. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ

ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ตำแหน่งที่ต้องดำเนินการศึกษา วิจัย สั่งสมความรู้หรือผลการศึกษาวิจัยในลักษณะต่างๆ เพื่อให้มีการค้นคว้าอ้างอิงต่อไปได้ และสอน ฝึกอบรม หรือเผยแพร่ความรู้ในระดับกรุงเทพมหานคร และระดับสำนักหรือเทียบเท่า ดังต่อไปนี้

๘.๑ ระดับกรุงเทพมหานคร อาจกำหนดให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิได้ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๘.๑.๑ กรุงเทพมหานครมีภารกิจหลักเกี่ยวกับการศึกษาวิจัย การพัฒนางานวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากเป็นพิเศษ และมีผลกระทบในวงกว้างระดับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับกรุงเทพมหานคร

๘.๑.๒ เป็นการบูรณาการงานศึกษาวิจัยในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้บรรลุตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับกรุงเทพมหานคร

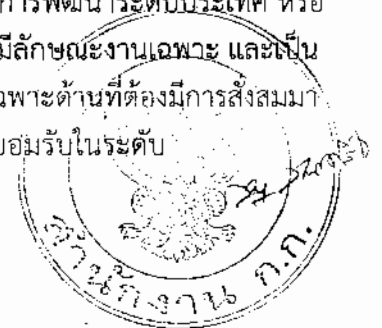
๘.๑.๓ ต้องพิจารณาตามแผนงานหลักเพื่อปฏิบัติการกิจด้านวิจัยและพัฒนาที่สร้างมูลค่าเพิ่มและส่งผลกระทบต่อทิศทางและเป้าหมายของกรุงเทพมหานคร

๘.๑.๔ ให้จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิล่วงหน้าเป็นแผน ๔ ปี ตามภารกิจในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร

๘.๑.๕ ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.ก. กำหนด

๘.๒ ระดับสำนักหรือเทียบเท่า อาจกำหนดให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิได้ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๘.๒.๑ หน่วยงานมีภารกิจหลักเกี่ยวกับการศึกษาวิจัย การพัฒนางานวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากเป็นพิเศษ และมีผลกระทบในวงกว้างระดับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับประเทศ หรือมีภารกิจเกี่ยวกับการสร้างสรรค์หรือพัฒนางานศิลปะในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะงานเฉพาะ และเป็นงานที่มีคุณค่าหรือโดดเด่น ต้องอาศัยประสบการณ์ ทักษะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ต้องมีการสั่งสมมาเป็นระยะเวลานาน จนสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ในความสามารถและเป็นที่ยอมรับในระดับกรุงเทพมหานคร



๘.๒.๒ เป็นการบูรณาการงานศึกษาวิจัยในภาพรวมของหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุตามนโยบาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับกรุงเทพมหานคร

๘.๒.๓ ต้องพิจารณาตามแผนงานหลักเพื่อปฏิบัติการกิจด้านวิจัยและพัฒนาที่สร้างมูลค่าเพิ่ม และส่งผลกระทบต่อทิศทางและเป้าหมายของกรุงเทพมหานคร

๘.๒.๔ ให้จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิล่วงหน้าเป็นแผน ๕ ปี ตามภารกิจใน ภาพรวมของหน่วยงานที่สอดคล้องกับภาพรวมของกรุงเทพมหานคร

๘.๒.๕ ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.ก. กำหนด



หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น หรือประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ

ตำแหน่งสำหรับหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบเท่า ในสังกัดสำนักงานการแพทย์และ
สำนักอนามัย อาจกำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบหลายประเภทตำแหน่งเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ
ระดับต้นหรือประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญได้

ทั้งนี้ ตำแหน่งที่ ก.ก. จัดไว้ หรือ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญกำหนดเป็นตำแหน่งประเภท
อำนวยการระดับต้นหรือประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญแล้ว หน่วยงานสามารถใช้ตำแหน่งดังกล่าวตาม
ความจำเป็นของภารกิจ เพื่อแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตรงตาม
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในประเภทตำแหน่งใดประเภทตำแหน่งหนึ่งภายในกรอบหลายประเภท
ตำแหน่งก็ได้



หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง ประเภททั่วไป

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน

ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรืออนุปริญญา หรืออื่นๆ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้กำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงานได้ทุกตำแหน่ง โดยกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน และระดับชำนาญงานให้สอดคล้องตามภารกิจของส่วนราชการ

ทั้งนี้ ตำแหน่งที่ ก.ก. จัดไว้ หรือ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญกำหนดเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงานแล้ว หน่วยงาน/ส่วนราชการสามารถใช้ตำแหน่งดังกล่าวตามความจำเป็นของภารกิจ เพื่อแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ในระดับใดระดับหนึ่งภายในกรอบระดับตำแหน่งได้

๒. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๒.๑ ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน อาจกำหนดเป็นตำแหน่งระดับอาวุโสได้ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าหน่วยงานหรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ และรายงานตรงต่อผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

(๒) รับผิดชอบงานที่มีความยุ่งยาก และมีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูง และต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก

(๓) การปฏิบัติงานต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ไม่น้อยกว่า ๖ ตำแหน่ง

(๔) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.ก. กำหนด

๒.๒ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ทักษะและความชำนาญงานเฉพาะตัว ได้แก่ ตำแหน่ง คีตศิลป์ ตำแหน่งดุริยางคศิลป์ หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนด อาจกำหนดตำแหน่งเป็นระดับอาวุโสได้ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) หน่วยงานมีเหตุผลความจำเป็นที่สำคัญซึ่งต้องกำหนดให้มีตำแหน่งระดับอาวุโส

(๒) มีลักษณะงานเกี่ยวกับการศึกษา พัฒนางานซึ่งต้องใช้เทคนิคเฉพาะด้านหรือทักษะและความชำนาญงานเฉพาะตัว

(๓) คุณสมบัติของบุคคลต้องเป็นผู้มีทักษะเฉพาะตัว โดยมีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ค่อนข้างสูง และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์

(๔) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.ก. กำหนด



สำนักอำนวยการและเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ชื่อ	สายตรง	ภายใน	โทรสาร
ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการและเครื่องราชอิสริยาภรณ์	0 2280 9070	416 417 418	0 2282 8224
นางสาวศรี นาคเจ้า ทรเกลียวอัตรากำลัง (การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน) โดยเปลี่ยนประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง จากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่ง หรือจากส่วนราชการหนึ่งไปยังอีก		419 420 421	0 2280 9071
กลุ่มงานราชการหนึ่งภายในหน่วยงานเดียวกัน ให้ดำเนินการได้แก่ได้เลื่อนขั้น กล่าวคือ การปฏิบัติงานและปริมาณงาน งานของฝ่ายขึ้นหรือส่วนราชการที่ตำแหน่งสังกัดอยู่เดิมลดลงหรือหมดความจำเป็น และหน่วยงานหรือ ส่วนราชการการที่จะเคลื่อนย้ายขึ้น (ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน) ไปกำหนด มีการกิจและปริมาณงาน ที่เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน หรือมีเหตุผลความจำเป็น โดยได้มีการพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของงาน งานขอพระราชทานอภัยโทษ		422 423 424	
- กลุ่มงานสถาปนาและแต่งตั้ง - กลุ่มงานลิขสิทธิ์	0 2280 9093	425 426 427	0 2280 9086
กลุ่มงานฐานันดร	0 2280 9086	428 429	0 2280 9072

หลักเกณฑ์การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน

การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานจากสายงานหนึ่งเป็นอีกสายงานหนึ่ง ให้ดำเนินการได้ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑. เป็นสายงานที่ ก.ก. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจของหน่วยงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

๒. ไม่เป็นการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานแพทย์และสายงานที่เกี่ยวข้องกับงานบริการทางการแพทย์

๓. การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานให้ดำเนินการได้เมื่อเป็นตำแหน่งว่าง สำหรับกรณีที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ดำเนินการได้เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง โดยคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็นและความเหมาะสมในการบริหารตำแหน่งด้วย

๔. กรณีการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน ที่มีผลเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของหน่วยงาน ให้หน่วยงานนำตำแหน่งว่างที่มีเงินมาอุปเล็ก โดยคำนวณจากค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งที่นำมาอุป จะต้องครอบคลุมค่าตอบแทนเฉลี่ยที่เพิ่มสูงขึ้นจากการกำหนดตำแหน่งนั้น ๆ โดยใช้ตารางแสดงค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามประเภทและระดับตำแหน่ง ตามเอกสารแนบ ๔ และหากเป็นตำแหน่งที่มีเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ให้คำนวณเงินเพิ่มดังกล่าวมารวมเป็นค่าใช้จ่ายในค่าตอบแทนเฉลี่ยด้วย เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่ให้เพิ่มสูงขึ้น



หลักเกณฑ์การเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ

การเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญจากด้านหนึ่งเป็นอีกด้านหนึ่ง สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญหรือระดับทรงคุณวุฒิ ให้ดำเนินการได้ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑. หน่วยงานมีการปรับบทบาท ภารกิจ หน้าที่และความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร

๒. ไม่เป็นการเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญ สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ จากความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ไปเป็นด้านสนับสนุนวิชาการ หรือด้านทั่วไป



หลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง โดยไม่เปลี่ยนประเภทตำแหน่งและสายงาน

๑. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับต่ำลงได้ ๑ ระดับ โดยพิจารณาจากเหตุผลความจำเป็น และให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับเดิมได้ เมื่อจะแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษเป็นระดับต่ำลงได้ ๑ ระดับ โดยพิจารณาจากเหตุผลและความจำเป็น เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับเดิมได้ เมื่อจะแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

ให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ซึ่งเป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ทักษะและความชำนาญงานเฉพาะตัว ได้แก่ ตำแหน่งคิตติศิลป์ และตำแหน่งดุริยางคศิลป์ เป็นระดับที่ต่ำลงได้ ๑ ระดับ โดยพิจารณาจากเหตุผลความจำเป็น เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับเดิมได้ เมื่อจะแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง



การทบทวนการกำหนดตำแหน่ง

การทบทวนการกำหนดตำแหน่งตามบัญชีจัดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามมาตรา ๗๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ สำหรับตำแหน่งซึ่งกำหนดไว้หลายระดับและเป็นตำแหน่งที่ไม่ได้เริ่มจากระดับบรรจุ ได้แก่

๑. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ

๒. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานหรืออาวุโส

ให้พิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นได้ ในลักษณะกรอบระดับตำแหน่งที่กำหนดไว้โดยไม่ต้องนำตำแหน่งมายุบเลิก ภายใต้งบประมาณ ดังนี้

๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น

๒) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.ก. กำหนด

เมื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นไปแล้วให้กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมากให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่ง

๒. ส่วนกรณีตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานหรืออาวุโส ที่ใช้ทักษะและความชำนาญงานเฉพาะตัว ได้แก่ ตำแหน่งคีตศิลป์ และตำแหน่งดุริยางคศิลป์ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับอาวุโสได้ทุกตำแหน่ง



การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง

การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.ก. กำหนด เป็นวิธีดำเนินการอย่างเป็นระบบในการจัดลำดับชั้นงาน เพื่อให้ได้ค่างานอย่างสมเหตุสมผลและเป็นธรรม โดยการวิเคราะห์ลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานตามองค์ประกอบหรือปัจจัยการประเมินที่มีระดับการวัด ที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานให้ถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องตามคุณภาพของงาน

หลักเกณฑ์การประเมินค่างานประกอบด้วย ๔ หลักเกณฑ์ คือ

๑. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง
๒. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ
๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ
๔. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและระดับอาวุโส



เอกสารแนบ

หลักเกณฑ์การประเมินค่างาน สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ

การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ให้ใช้หลักเกณฑ์การประเมินค่างาน เพื่อตีค่างานได้อย่างสมเหตุสมผลและเป็นธรรม โดยนำงานมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับหรือเปรียบเทียบกับลักษณะงาน ขนาด และคุณภาพความยุ่งยากของงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ภายใต้องค์ประกอบหรือปัจจัยการประเมินที่มีระดับการวัด (Scale) ที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน เพื่อการกำหนดระดับตำแหน่งของงานต่าง ๆ ได้ สำหรับหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน กำหนดไว้ ๒ ประเภท คือ

๑) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ เป็นการประเมินค่างานของตำแหน่งในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับต่ำกว่าสำนักหรือหัวหน้าส่วนราชการภายในสำนักหรือเทียบเท่าตามประกาศกรุงเทพมหานคร ประเภทอำนวยการ ระดับสูง

๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นการประเมินค่างานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบในการประเมินค่างาน

หลักเกณฑ์การประเมินค่างานเป็นแนวทางที่ใช้ในการพิจารณาลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ รวมทั้งการประเมินความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการใช้ในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย ทั้งนี้ ได้กำหนดองค์ประกอบการประเมินค่างานไว้ ๓ ด้าน ประกอบด้วย ๘ องค์ประกอบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นคุณภาพ ความยุ่งยากของงานของตำแหน่งนั้น เพื่อการกำหนดระดับตำแหน่งได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรม ดังนี้

๑. องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน หมายถึง ระดับความรู้และความชำนาญงาน ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ และทักษะความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ ที่ต้องการของตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบได้ ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ ความรอบรู้และชำนาญงาน หมายถึง ระดับความรู้ ความชำนาญงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปได้ โดยพิจารณาจากสภาพงานของตำแหน่งนั้น และรวมถึงระดับและขอบเขตความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพที่จะต้องใช้ โดยมีใช้ความรู้รอบรู้และชำนาญงานเฉพาะตัวบุคคลผู้ดำรงตำแหน่ง

องค์ประกอบที่ ๒ การบริหารจัดการ หมายถึง ระดับความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการที่ต้องการของตำแหน่งนั้น ๆ โดยพิจารณาจากลักษณะงานในบทบาทของการบริหารจัดการ ซึ่งต้องคำนึงถึงความยุ่งยากในการวางแผน กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงาน ความหลากหลายในเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของงาน รวมถึงระดับและขอบเขตของการบริหารจัดการในงาน

องค์ประกอบที่ ๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ หมายถึง ระดับทักษะความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น หรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือการให้ผู้อื่นร่วมทำงาน โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการติดต่อสื่อสาร รวมถึงระดับและขอบเขตของการติดต่อสื่อสาร



๒. องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา หมายถึง ระดับในการคิดและการตัดสินใจที่ต้องการของตำแหน่งนั้น ๆ โดยพิจารณาระดับความเป็นอิสระในการคิดและตัดสินใจตามสภาพแวดล้อมของสถานการณ์ของปัญหา รวมถึงความท้าทายในการคิดและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในงาน ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบได้ ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๔ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา หมายถึง ระดับขอบเขต แนวทางของการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานของตำแหน่งนั้น ๆ

องค์ประกอบที่ ๕ ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับความท้าทายของความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในงานของตำแหน่งนั้น ๆ โดยมีใช้พิจารณาที่ความสามารถในการคิดของบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง

๓. องค์ประกอบด้านภาระความรับผิดชอบ หมายถึง ระดับภาระความรับผิดชอบ ซึ่งพิจารณาจากความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้งขนาดและขอบเขตของผลกระทบของงานที่เป็นภาระความรับผิดชอบ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในขอบเขตความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบได้ ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๖ อิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความเป็นอิสระในการทำงานหรือรอบการปฏิบัติงาน หรือระดับการกำกับตรวจสอบที่ได้รับ

องค์ประกอบที่ ๗ ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับหรือขอบเขตของผลกระทบจากงานในตำแหน่งนั้น ๆ ต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน

องค์ประกอบที่ ๘ อำนาจที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ หมายถึง ขอบเขตอำนาจในการดำเนินงาน หรือระดับการได้รับมอบอำนาจในการดำเนินการ หรือขอบเขตความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น ๆ

เกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง

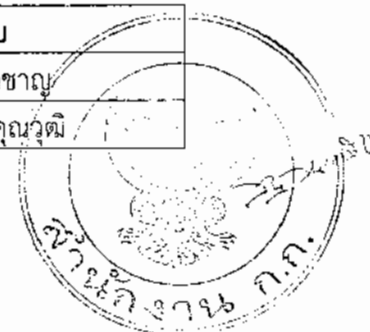
การกำหนดค่าคะแนนรวมในองค์ประกอบ ๘ องค์ประกอบดังกล่าว มีค่าคะแนนรวม ๑,๐๐๐ คะแนน เกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่งแต่ละระดับมีค่าคะแนน ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

คะแนนรวม	ประเภท/ระดับ
ตั้งแต่ ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป	ประเภทอำนวยการ ระดับสูง

๒. ตำแหน่งประเภทวิชาการ

คะแนนรวม	ประเภท/ระดับ
ตั้งแต่ ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป	ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
ตั้งแต่ ๘๐๐ คะแนนขึ้นไป	ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ



การวิเคราะห์เพื่อประเมินค่างาน

๑. ข้อมูลที่ใช้ประกอบการประเมินค่างาน

ในการดำเนินการวิเคราะห์ตำแหน่งเพื่อประเมินค่างาน หน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้องประมวลข้อมูลรายละเอียดของตำแหน่งเพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ตีค่างาน ซึ่งประกอบด้วย

- ๑.๑ นโยบาย ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ ภารกิจ แผนงานหรือโครงการของหน่วยงาน
- ๑.๒ โครงสร้างการจัดส่วนราชการและความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งกับหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่สังกัด รวมทั้งตำแหน่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๓ หน้าที่ความรับผิดชอบหลักของตำแหน่ง ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งที่จะประเมิน และวัตถุประสงค์ในการกำหนดตำแหน่ง
- ๑.๔ ขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงาน ความยุ่งยากในการแก้ไขปัญหา แนวทางการปฏิบัติงาน การใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน และขอบเขตกำกับตรวจสอบของผู้บังคับบัญชา
- ๑.๕ ผลงาน

๑) สถิติผลงานของตำแหน่งที่ได้ดำเนินการที่ผ่านมา

๒) แนวโน้มผลงานและความคุ้มค่าที่คาดว่าจะได้รับ

๒. กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

- ๒.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔
- ๒.๒ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
- ๒.๓ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ก. กำหนด
- ๒.๔ แนวทางและหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งที่ ก.ก. กำหนด

๓. ขั้นตอนและวิธีการวิเคราะห์

๓.๑ ตำแหน่งที่จะนำมาวิเคราะห์จะต้องเป็นตำแหน่งที่ผ่านหลักเกณฑ์แนวทางการกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.ก. กำหนด และอยู่ในเกณฑ์ที่จะกำหนดเป็นระดับสูงขึ้นได้ เช่น ตำแหน่งที่จะนำมาประเมินค่างานในประเภทอำนวยการ ระดับสูง จะต้องผ่านหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่สูงกว่ากอง เป็นต้น

๓.๒ ศึกษารายละเอียดโครงสร้างการจัดส่วนราชการ ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและความสัมพันธ์ของตำแหน่งนั้นกับตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้องในโครงสร้างองค์กร รวมทั้งพิจารณาเทียบเคียงตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในลักษณะเดียวกันในหน่วยงานอื่น

๓.๓ วิเคราะห์งานของตำแหน่งนั้น ๆ ในแต่ละองค์ประกอบตามเกณฑ์ประเมินค่างานว่าลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพงานของตำแหน่ง จัดอยู่ในอันดับใดขององค์ประกอบนั้น ๆ โดยแสดงเหตุผลในการพิจารณาให้ชัดเจนและมีข้อมูลหรือข้อเท็จจริงอ้างอิง ซึ่งเป็นที่ยอมรับและสอบทานความถูกต้องได้

๓.๔ เมื่อประเมินค่างานในทุกองค์ประกอบแล้ว ให้รวมคะแนนทั้งหมดที่ได้รับไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่ง

๓.๕ ระบุรายละเอียดการวิเคราะห์ลงในแบบประเมินค่างาน พร้อมทั้งสรุปผลการประเมิน



หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน

๑. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

หลักเกณฑ์การประเมินผลงานสำหรับตำแหน่งอำนวยการ เป็นเกณฑ์ใช้พิจารณาลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพ ความยุ่งยากของงานในตำแหน่งในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับต่ำกว่าสำนักหรือหัวหน้า ส่วนราชการภายในสำนักหรือเทียบเท่าตามประกาศกรุงเทพมหานคร ประเภทอำนวยการ ระดับสูง รวมทั้งประเมิน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการใช้ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย ทั้งนี้โดยมีองค์ประกอบ ในการประเมินผลงาน ดังนี้

องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

องค์ประกอบที่ ๑ ความรอบรู้และชำนาญงาน	(๑๕๐ คะแนน)
องค์ประกอบที่ ๒ การบริหารการจัดการ	(๑๐๐ คะแนน)
องค์ประกอบที่ ๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	(๑๐๐ คะแนน)

องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

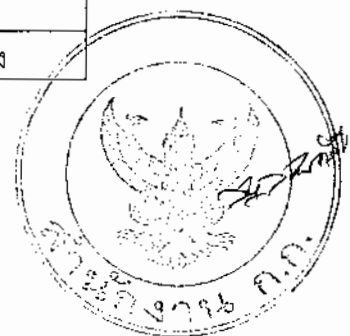
องค์ประกอบที่ ๔ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	(๑๐๐ คะแนน)
องค์ประกอบที่ ๕ ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์	(๑๕๐ คะแนน)

องค์ประกอบด้านภาระความรับผิดชอบ

องค์ประกอบที่ ๖ อิสระในการปฏิบัติงาน	(๑๐๐ คะแนน)
องค์ประกอบที่ ๗ ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน	(๑๕๐ คะแนน)
องค์ประกอบที่ ๘ อำนาจที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ	(๑๕๐ คะแนน)
รวม	๑,๐๐๐ คะแนน

เกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่ง

คะแนนรวม	ประเภท/ระดับ
ตั้งแต่ ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป	ประเภทอำนวยการ ระดับสูง



แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

๑. ตำแหน่งเลขที่

ชื่อตำแหน่ง ระดับ ขอปรับเป็นระดับ

งาน/ฝ่าย/กลุ่ม กอง/สำนัก

๒. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง (เดิม)

.....

.....

.....

.....

๓. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง (ใหม่)

.....

.....

.....

.....

๔. วิเคราะห์เปรียบเทียบหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงานที่เปลี่ยนแปลงไป

.....

.....

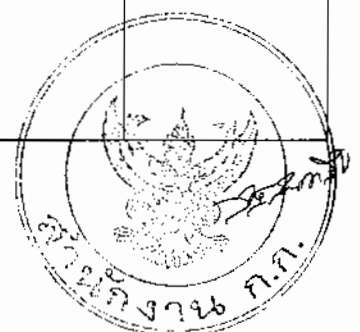
.....

.....

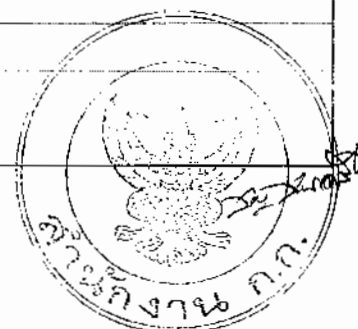


๕. การประเมินค่างานของตำแหน่ง

องค์ประกอบ		คะแนน เต็ม	เหตุผลในการ พิจารณา
๑.องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน			
๑.๑ ความรอบรู้และชำนาญงาน (๑๕๐ คะแนน)			
()	๑.เป็นงานที่ต้องการความรู้ระดับพื้นฐานอาชีพและสั่งสมความชำนาญในการทำงาน อย่างเป็นระบบ	๕๓	
()	๒.มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าข้อ ๑	๕๘	
()	๓.มีความรอบรู้และชำนาญงานในข้อ ๔ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๔	๖๑	
()	๔.เป็นงานที่ต้องการความรู้ทางวิชาชีพ มีทักษะเฉพาะด้านในทางปฏิบัติทั่วไป มีความรอบรู้ชำนาญการในกฎ ระเบียบ หลักการ สามารถกำหนดแนวคิดและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน	๖๘	
()	๕.มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าข้อ ๔	๗๕	
()	๖.มีความรอบรู้และชำนาญงานที่กำหนดในข้อ ๗ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๗	๘๐	
()	๗.เป็นงานที่ต้องการความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาวิชาในสายอาชีพนั้น ๆ รวมทั้ง กฎ ระเบียบ ทฤษฎี หลักการ มีทักษะเฉพาะด้าน และมีประสบการณ์สูง สามารถพัฒนากฎระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทางและระบบการทำงาน	๘๙	
()	๘.มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าข้อ ๗	๙๘	
()	๙.มีความรอบรู้และชำนาญงานในข้อ ๑๐ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๑๐	๑๐๔	
()	๑๐.เป็นงานที่ต้องการความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาในสายอาชีพนั้น ๆ สูง มีทักษะและประสบการณ์ การบริหารจัดการ งานที่มีการ บูรณาการทั้งหลักวิชาการ เทคนิค กฎระเบียบ หลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการพัฒนางานในสาขาอาชีพเฉพาะด้าน	๑๑๕	
()	๑๑.มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าข้อ ๑๐	๑๒๗	
()	๑๒.มีความรอบรู้และชำนาญงานข้อ ๑๓ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๑๓	๑๓๕	
()	๑๓.เป็นงานที่ต้องการความรู้ ความเชี่ยวชาญอย่างลึกซึ้งในทฤษฎี หลักวิชาการ และมีทักษะประสบการณ์สูงในการปฏิบัติงานในสาขาวิชาการหรือวิชาชีพอย่าง ยิ่ง ในลักษณะเป็นผู้นำทางวิชาการ หรือเป็นงานที่ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความรอบรู้อย่างกว้างขวางในศาสตร์สาขาทั่วไป และมีประสบการณ์เป็นพิเศษในการบริหารแผนเชิงกลยุทธ์	๑๕๐	



องค์ประกอบ		คะแนนเต็ม	เหตุผลในการพิจารณา
๑.๒ การบริหารการจัดการ (๑๐๐ คะแนน)			
()	๑.เป็นงานที่ต้องมีการจัดระเบียบงาน ติดตาม ตรวจสอบผล การปฏิบัติงานตามขั้นตอนระเบียบงานและให้คำปรึกษา แนะนำผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการจำนวนหนึ่ง	๓๕	
()	๒.เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการสูงกว่าข้อ ๑	๓๙	
()	๓.เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการในข้อ ๕ แต่ปัจจัยบาง ประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๕	๔๑	
()	๔.เป็นงานที่ต้องมีการวางแผน กำหนดระเบียบวิธีการ ปฏิบัติงาน ติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานจำนวนหนึ่ง	๔๖	
()	๕.เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการสูงกว่าข้อ ๔	๕๐	
()	๖.เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการในข้อ ๗ แต่ปัจจัยบาง ประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๗	๕๓	
()	๗.เป็นงานที่ต้องมีการวางแผนงาน แผนเงิน แผนคน มีการ จัดการและกำหนดแผนงาน ระบบงาน สำหรับงาน หลากหลายด้านที่มีลักษณะความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ต่างกันแต่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและมีการตรวจสอบ ติดตาม รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ได้บังคับบัญชา จำนวนมาก	๕๙	
()	๘.เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการสูงกว่าข้อ ๗	๖๕	
()	๙.เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการในข้อ ๑๐ แต่ปัจจัยบาง ประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๑๐	๖๙	
()	๑๐.เป็นงานที่ต้องมีการวางแผนงาน แผนเงิน แผนคน มีการ จัดการและกำหนดแผนงาน ระบบงาน สำหรับงานหลักที่มี ความหลากหลาย หลักวิชาการ เทคนิคการปฏิบัติงานและมี ลักษณะความยุ่งยากซับซ้อนของงานสูงมาก หรืองานหลักที่มี ภารกิจและปริมาณงานสูงมาก และมีระบบ กระบวนการ ทำงานที่เป็นระบบต่อเนื่องสัมพันธ์กันและแสดงผลสัมฤทธิ์ ของงานได้โดยเบ็ดเสร็จ มีการควบคุม ตรวจสอบ มอบหมาย งานบังคับบัญชาผู้ได้บังคับบัญชาจำนวนมาก	๗๗	
()	๑๑.เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการสูงกว่าข้อ ๑๐	๘๕	
()	๑๒.เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการในข้อ ๑๓ แต่ปัจจัย บางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๑๓	๙๐	



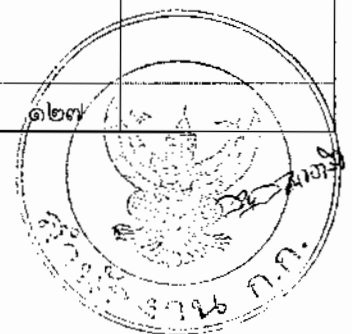
องค์ประกอบ		คะแนนเต็ม	เหตุผลในการพิจารณา
()	๑๓.เป็นงานที่ต้องมีการควบคุม หรือกำกับประสานติดตามผลงานตามแผนงานโครงการส่วนราชการระดับกองขึ้นไปหลายหน่วย รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อผลักดันเร่งรัดให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	๑๐๐	
๑.๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (๑๐๐ คะแนน)			
()	๑.เป็นงานที่ต้องใช้มนุษยสัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่อการติดต่อประสานงานกับผู้ร่วมงานหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือประชาชนผู้รับบริการ	๓๕	
()	๒.เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าข้อ ๑	๓๙	
()	๓.เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในข้อ ๔ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๔	๔๑	
()	๔.เป็นงานที่ต้องให้ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีการติดต่อประสานงานด้านข้อมูล ให้ข้อมูลกับหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งการให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาพร้อมข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะกับบุคคล/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๔๖	
()	๕.เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าข้อ ๔	๕๐	
()	๖.เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในข้อ ๗ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๗	๕๓	
()	๗.เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการชักจูงโน้มน้าวผู้ร่วมงาน ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน และมีทักษะที่จะโน้มน้าวสร้างความเข้าใจในประเด็นสำคัญในการชักจูง เจรจาต่อรองกับผู้ที่เกี่ยวข้อง	๕๙	
()	๘.เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าข้อ ๗	๖๕	
()	๙.เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในข้อ ๑๐ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๑๐	๖๙	
()	๑๐.เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการกระตุ้นและชักจูง เจรจาต่อรองโน้มน้าวในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือในการดำเนินการใด ๆ หรือแก้ไขปัญหาในประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	๗๗	
()	๑๑.เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าข้อ ๑๐	๘๕	
()	๑๒.เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในข้อ ๑๓ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๑๓	๙๐	



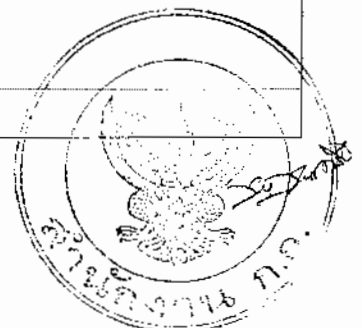
องค์ประกอบ		คะแนน เต็ม	เหตุผลในการพิจารณา
()	๑๓.เป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะในการกระตุ้นชักจูง โน้มน้าวผู้อื่นให้ เปลี่ยนความคิดหรือ ทศนคติเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สร้างความเปลี่ยนแปลงในการทำงานในระดับยุทธศาสตร์ของส่วน ราชการ	๑๐๐	
๒. องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา			
๒.๑ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (๑๐๐ คะแนน)			
()	๑.การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้ระเบียบแนวทางปฏิบัติ ระบบงานและมาตรฐานงานของหน่วยงาน	๓๕	
()	๒.การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสูงกว่าข้อ ๑	๓๙	
()	๓.การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในข้อ ๕ แต่ปัจจัยบาง ประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๔	๔๑	
()	๔.การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์หลักของกอง โดยต้องใช้วิชาการหรือวิชาชีพและประสบการณ์ในการตัดสินใจหรือ การแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับสถานการณ์	๔๖	
()	๕.การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสูงกว่าข้อ ๔	๕๐	
()	๖.การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในข้อ ๗ แต่ปัจจัยบาง ประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๗	๕๓	
()	๗.การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์ แผนงาน โครงการ ของหน่วยงานระดับกอง/สูงกว่ากอง โดยต้องใช้วิชาการหรือ วิชาชีพในการตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงาน แผนปฏิบัติการ รวมทั้งการแก้ไขปัญหางานที่ยุ่ยาก	๕๙	
()	๘.การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสูงกว่าข้อ ๗	๖๕	
()	๙.การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในข้อ ๑๐ แต่ปัจจัยบาง ประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๑๐	๖๙	
()	๑๐.การปฏิบัติงานและการตัดสินใจภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ของ หน่วยงาน โดยต้องใช้วิชาการหรือวิชาชีพ พร้อมทักษะการเป็นผู้นำใน การตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงาน แผนปฏิบัติการรวมทั้งแก้ไข ปัญหางานที่มีความหลากหลายทั้งในเนื้อหา เทคนิค วิชาการ กระบวนการของงาน	๗๗	
()	๑๑.การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสูงกว่า ข้อ ๑๐	๘๕	



องค์ประกอบ		คะแนน เต็ม	เหตุผลในการ พิจารณา
()	๑๒.การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในข้อ ๑๓ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๑๓	๕๐	
()	๑๓.การปฏิบัติงานและการตัดสินใจโดยอิสระ การปรับแนวทางการปฏิบัติงานอยู่ภายใต้กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร	๑๐๐	
๒.๒ ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (๑๕๐ คะแนน)			
()	๑.เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มบาง และมีการคิดวิเคราะห์ในการปฏิบัติงาน	๕๓	
()	๒.ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าข้อ ๑	๕๘	
()	๓.ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในข้อ ๔ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๔	๖๑	
()	๔.เป็นงานที่มีปัญหาซึ่งต้องแก้ไขค่อนข้างบ่อย ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ค้นหาแนวทางใหม่ในการทำงาน	๖๘	
()	๕.ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าข้อ ๔	๗๕	
()	๖.ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในข้อ ๗ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๗	๘๐	
()	๗.เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด ประสพการณ์ ความชำนาญ และประยุกต์ใช้ความรู้ทักษะในการวิเคราะห์และตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมในสถานการณ์ที่มีความหลากหลาย	๘๙	
()	๘.ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าข้อ ๗	๙๘	
()	๙.ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในข้อ ๑๐ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๑๐	๑๐๔	
()	๑๐.เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ การคิดวิเคราะห์และตีความ และการคิดเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด สถานการณ์/ปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนหรือปัญหาที่ไม่เคยเกิดมาก่อน และพัฒนาแนวคิดและวิธีการใหม่	๑๑๕	
()	๑๑.ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าข้อ ๑๐	๑๒๗	



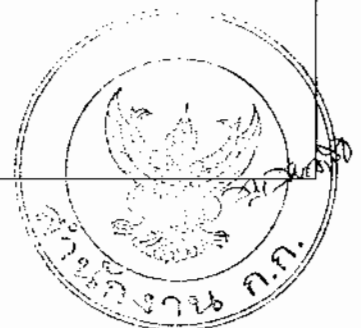
องค์ประกอบ		คะแนนเต็ม	เหตุผลในการพิจารณา
()	๑๒.ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในข้อ ๑๓ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๑๓	๑๓๕	
()	๑๓.เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ การคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ ให้เกิดความก้าวหน้าขององค์ความรู้ที่สามารถนำมาปรับใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ และพัฒนาต่อยอดไปได้อย่างต่อเนื่อง และบูรณาการภารกิจในระดับนโยบาย/ยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานครให้เกิดผลในทางปฏิบัติ	๑๕๐	
๓.องค์ประกอบด้านการความรับผิดชอบ			
๓.๑ อีสาระในการปฏิบัติงาน (๑๐๐ คะแนน)			
()	๑.เป็นงานที่มีอีสาระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงปฏิบัติการ โดยดำเนินการตามขั้นตอนหรือข้อปฏิบัติที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน หรือเป็นการปฏิบัติงานตามคำสั่ง มีการควบคุม กำกับตรวจสอบในส่วนของความก้าวหน้าและผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย	๓๕	
()	๒.ความอีสาระในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้อ ๑	๓๙	
()	๓.ความอีสาระในการปฏิบัติงานในข้อ ๔ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๔	๔๑	
()	๔.เป็นงานที่มีอีสาระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงปฏิบัติการ โดยดำเนินการตามแนวทางหรือหลักเกณฑ์ภายใต้คำแนะนำในบางกรณี แต่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้บ้างตามความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ ได้มีการตรวจสอบในส่วนของความก้าวหน้าและผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย	๔๖	
()	๕.ความอีสาระในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้อ ๔	๕๐	
()	๖.ความอีสาระในการปฏิบัติงานในข้อ ๗ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๗	๕๓	
()	๗.เป็นงานที่มีอีสาระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงบริหารจัดการ โดยดำเนินการตามที่ได้กำหนดทิศทางไว้เฉพาะภายใต้ภารกิจของหน่วยงาน มีอีสาระในการบริหารจัดการ ให้คำแนะนำกำกับตรวจสอบของหน่วยงาน โดยมีการควบคุม ตรวจสอบผลงานในระดับผลสัมฤทธิ์	๕๙	
()	๘.ความอีสาระในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้อ ๗	๖๕	



องค์ประกอบ		คะแนนเต็ม	เหตุผลในการพิจารณา
()	๙.ความอิสระในการปฏิบัติงานในข้อ ๑๐ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาในข้อ ๑๐	๖๙	
()	๑๐.เป็นงานที่มีอิสระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงบริหารจัดการ โดยมีการกำหนดทิศทางการดำเนินการไว้อย่างกว้างขวาง มีอิสระในการบริหารจัดการงานที่มีความหลากหลาย ซับซ้อน ของเนื้อหา เทคนิค และกระบวนการทำงานภายใต้ทิศทาง และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการระดับกอง	๗๗	
()	๑๑.ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้อ ๑๐	๘๕	
()	๑๒.ความอิสระในการปฏิบัติงานในข้อ ๑๓ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาในข้อ ๑๓	๙๐	
()	๑๓.เป็นงานที่มีอิสระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงกลยุทธ์ โดยมีการกำหนดแนวทางอย่างกว้างสามารถปฏิบัติงานเป็นอิสระในการกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงาน และปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินการในระดับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการระดับกอง และนโยบายของหน่วยงาน	๑๐๐	
๓.๒ ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน (๑๕๐ คะแนน)			
()	๑.การดำเนินงานส่งผลกระทบบางส่วนต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานระดับกอง	๕๓	
()	๒.ขอบเขตผลกระทบของงานสูงกว่าข้อ ๑	๕๘	
()	๓.ขอบเขตผลกระทบของงานในข้อ ๔ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๔	๖๑	
()	๔.การดำเนินงานส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานระดับกอง/สูงกว่ากอง	๖๘	
()	๕.ขอบเขตผลกระทบของงานสูงกว่าข้อ ๔	๗๕	
()	๖.ขอบเขตผลกระทบของงานในข้อ ๗ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๗	๘๐	
()	๗.การดำเนินงานส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานระดับกอง/สูงกว่ากอง หรือส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานโดยรวมของหน่วยงาน	๘๙	
()	๘.ขอบเขตผลกระทบของงานสูงกว่าข้อ ๗	๙๘	
()	๙.ขอบเขตผลกระทบของงานในข้อ ๑๐ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๑๐	๑๐๔	
()	๑๐.การดำเนินงานส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักและการวางกลยุทธ์ของหน่วยงาน	๑๑๕	

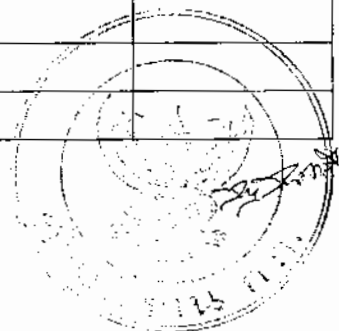


องค์ประกอบ		คะแนนเต็ม	เหตุผลในการพิจารณา
()	๑๑.ขอบเขตผลกระทบของงานสูงกว่าข้อ ๑๐	๑๒๗	
()	๑๒.ขอบเขตผลกระทบของงานในข้อ ๑๓ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๑๓	๑๓๕	
()	๑๓.การดำเนินงานส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานและการวางกลยุทธ์ของกรุงเทพมหานคร และอาจมีผลกระทบต่อการดำเนินการของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑๕๐	
๓.๓ อำนาจที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ (๑๕๐ คะแนน)			
()	๑.มีอำนาจในการมอบหมายงาน ควบคุม ตรวจสอบ ผลงานของเจ้าหน้าที่ภายใต้บังคับบัญชาจำนวนหนึ่ง มีระเบียบแนวทางปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นมาตรฐานของหน่วยงาน	๕๓	
()	๒.อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่าข้อ ๑	๕๘	
()	๓.อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบในข้อ ๔ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๔	๖๑	
()	๔.มีอำนาจในการมอบหมายงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาตามแนวทางที่หน่วยงานกำหนดไว้กว้าง ๆ และควบคุม ตรวจสอบ ผลงานของเจ้าหน้าที่ภายใต้บังคับบัญชาจำนวนหนึ่ง	๖๘	
()	๕.อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่าข้อ ๔	๗๕	
()	๖.อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบในข้อ ๗ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๗	๘๐	
()	๗.มีอำนาจในการวางแผนกำหนดแนวทางการทำงานตามแผนปฏิบัติการตามนโยบายของหน่วยงานมอบหมายงาน และควบคุม กำกับ ตรวจสอบ รวมทั้งใช้ดุลยพินิจในการแก้ไขปัญหางานที่มีลักษณะเป็นงานยุ่งยาก แก่เจ้าหน้าที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนหนึ่ง	๘๙	
()	๘.อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่าข้อ ๗	๙๘	
()	๙.อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบในข้อ ๑๐ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๑๐	๑๐๔	
()	๑๐.มีอำนาจในการวางแผน กำหนดแนวทางการทำงานตามแผนปฏิบัติการ นโยบายของหน่วยงาน มอบหมายและควบคุม กำกับ ตรวจสอบ รวมทั้งใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหางานที่มีลักษณะงานของภารกิจหลักที่สำคัญ หรือภารกิจหลักที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมากและมีผลกระทบต่อความสำเร็จของงานตามแผนปฏิบัติการ/ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการระดับกอง	๑๑๕	



องค์ประกอบ		คะแนนเต็ม	เหตุผลในการพิจารณา
()	๑๑.อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่าข้อ ๑๐	๑๒๗	
()	๑๒.อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบในข้อ ๑๓ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๑๓	๑๓๕	
()	๑๓.มีอำนาจในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดแผนปฏิบัติการ ตามนโยบายยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร มอบหมายและควบคุม กำกับตรวจสอบการปฏิบัติของส่วนราชการในความรับผิดชอบตามแผนกลยุทธ์ รวมทั้งการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร	๑๕๐	

ความหมาย / สาระ	คะแนนที่ได้รับ
องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน	
องค์ประกอบที่ ๑ ความรอบรู้และชำนาญงาน (๑๕๐ คะแนน)	
องค์ประกอบที่ ๒ การบริหารจัดการ (๑๐๐ คะแนน)	
องค์ประกอบที่ ๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (๑๐๐ คะแนน)	
องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	
องค์ประกอบที่ ๔ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (๑๐๐ คะแนน)	
องค์ประกอบที่ ๕ ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (๑๕๐ คะแนน)	
องค์ประกอบด้านการระดมความคิด	
องค์ประกอบที่ ๖ อิสระในการปฏิบัติงาน (๑๐๐ คะแนน)	
องค์ประกอบที่ ๗ ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน (๑๕๐ คะแนน)	
องค์ประกอบที่ ๘ อำนาจที่ได้รับ / ขอบเขตความรับผิดชอบ (๑๕๐ คะแนน)	
รวม ๑,๐๐๐ คะแนน	



สรุปผลการประเมินค่างาน / เหตุผล

.....

.....

.....

.....

() ผ่านการประเมิน

() ไม่ผ่านการประเมิน

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

ได้ตรวจสอบรายละเอียดแล้ว ขอรับรองว่าข้อมูลข้างต้นของตำแหน่งเลขที่..... ถูกต้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งและหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน

(ลงชื่อ)

(.....)

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

() เห็นด้วย

เหตุผล.....

.....

() ไม่เห็นด้วย

เหตุผล.....

.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง

สำนักงาน ก.ก.



() เห็นควรนำเสนอคณะกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

เหตุผล.....
.....

() ไม่เห็นควรนำเสนอคณะกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

เหตุผล.....
.....

(ลงชื่อ)

(.....)

หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.



การพิจารณาของคณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในการประชุมครั้งที่...../.....

วันที่.....

ได้พิจารณาตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน แล้วมีมติ ดังนี้

() อนุมัติ

เหตุผล.....
.....

() ไม่อนุมัติ

เหตุผล.....
.....

() อื่นๆ.....

(ลงชื่อ)

(.....)

เลขานุการ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ

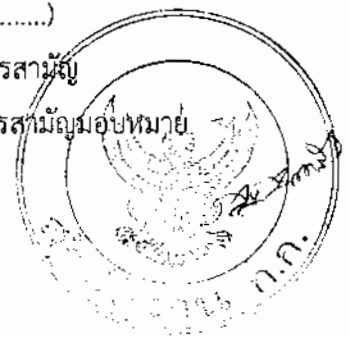
ขอรับรองว่ามติ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญดังกล่าวถูกต้องตรงตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด

(ลงชื่อ)

(.....)

ประธาน อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ

หรือผู้ที่ประธาน อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญมอบหมาย



๒. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ

หลักเกณฑ์การประเมินค่างานประเภทวิชาการ เป็นการประเมินค่างานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้โดยมีองค์ประกอบในการประเมินค่างาน ดังนี้

องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

องค์ประกอบที่ ๑ ความรอบรู้และชำนาญงาน	(๒๐๐ คะแนน)
องค์ประกอบที่ ๒ การบริหารการจัดการ	(๑๐๐ คะแนน)
องค์ประกอบที่ ๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	(๑๐๐ คะแนน)

องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

องค์ประกอบที่ ๔ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	(๑๐๐ คะแนน)
องค์ประกอบที่ ๕ ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์	(๑๕๐ คะแนน)

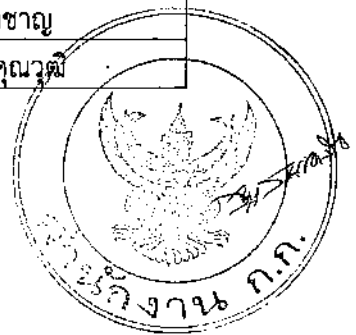
องค์ประกอบด้านภาระความรับผิดชอบ

องค์ประกอบที่ ๖ อิสระในการปฏิบัติงาน	(๑๐๐ คะแนน)
องค์ประกอบที่ ๗ ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน	(๑๕๐ คะแนน)
องค์ประกอบที่ ๘ อำนาจที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ	(๑๐๐ คะแนน)

รวม ๑,๐๐๐ คะแนน

เกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่ง

คะแนนรวม	ประเภท/ระดับ
ตั้งแต่ ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป	ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
ตั้งแต่ ๙๐๐ คะแนนขึ้นไป	ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ



แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทประเภทวิชาการ
ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ

๑. ตำแหน่งเลขที่

ชื่อตำแหน่ง ระดับ

งาน/ฝ่าย/กลุ่ม กอง/สำนักงาน/สำนัก

ข้อกำหนดเป็นตำแหน่ง ระดับ

งาน/ฝ่าย/กลุ่ม กอง/สำนักงาน/สำนัก

๒. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง (เดิม)

.....

.....

.....

.....

๓. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง (ใหม่)

.....

.....

.....

.....

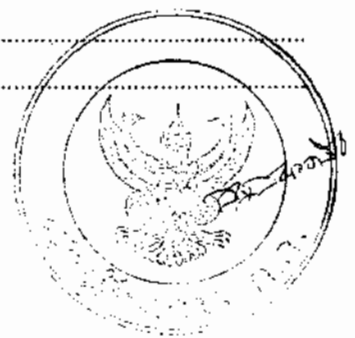
๔. วิเคราะห์เปรียบเทียบหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงานที่เปลี่ยนแปลงไป

.....

.....

.....

.....

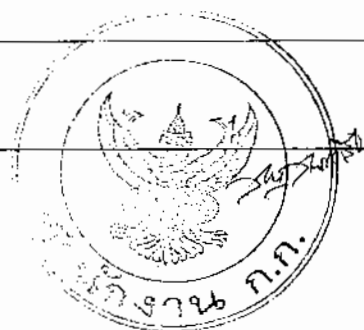


๕. การประเมินค่างานของตำแหน่ง

๑) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

๑.๑) ความรอบรู้และชำนาญงาน (๒๐๐ คะแนน)

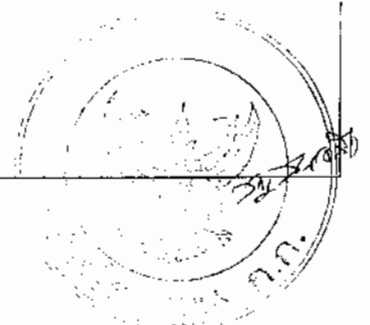
องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	เหตุผลในการพิจารณา
() ๑. เป็นงานที่ต้องการความรู้ในระดับปริญญาในสาขาวิชาการ / วิชาชีพต่าง ๆ สามารถเรียนรู้และพัฒนาขึ้นได้	๗๐	
() ๒. มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าข้อ ๑.	๗๗	
() ๓. มีความรอบรู้และชำนาญงานในข้อ ๔ แต่ปัจจัยบางประการ ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๔	๘๒	
() ๔. เป็นงานที่ต้องการความรู้ทางวิชาการ / วิชาชีพ มีทักษะ เฉพาะด้าน และประสบการณ์ในการทำงาน มีความรอบรู้ ชำนาญการเกี่ยวกับวิธีการ ระบบ และขั้นตอนต่าง ๆ ใน สายวิชาการ / วิชาชีพนั้น ๆ	๙๑	
() ๕. มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่า ข้อ ๔	๑๐๐	
() ๖. มีความรอบรู้และชำนาญงานในข้อ ๗ แต่ปัจจัยบางประการ ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๗	๑๐๖	
() ๗. เป็นงานที่ต้องการความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขา วิชาการ / วิชาชีพนั้น ๆ ทั้งในแนวคิด ทฤษฎี หลักการ มีทักษะเฉพาะด้าน และมีประสบการณ์สูงสามารถที่จะเสนอ แนวทาง หลักเกณฑ์ที่จะเป็นมาตรฐานงานได้	๑๑๘	
() ๘. มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่า ข้อ ๗	๑๓๐	
() ๙. มีความรอบรู้และชำนาญงานใน ๑๐ แต่ปัจจัยบางประการ ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ใน ๑๐	๑๓๘	
() ๑๐. เป็นงานที่ต้องการความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชา ในสายอาชีพนั้น ๆ สูง มีทักษะและประสบการณ์ในการ ทำงานทั้งในด้านลึกและด้านกว้างสามารถบูรณาการตาม ภารกิจหลักของส่วนราชการ	๑๕๔	
() ๑๑. มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่า ข้อ ๑๐	๑๖๙	
() ๑๒. มีความรอบรู้และชำนาญงานในข้อ ๑๓ แต่ปัจจัยบาง ประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๑๓	๑๘๐	



องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	เหตุผลในการพิจารณา
() ๑๓. เป็นงานที่ต้องการความรู้ ความเชี่ยวชาญอย่างลึกซึ้งใน ทฤษฎี หลักวิชาการและมีทักษะ ประสบการณ์สูงในการ ปฏิบัติงานในสาขาวิชาการ / วิชาชีพเฉพาะด้านในลักษณะ เป็นผู้นำทางวิชาการ โดยมีผลงานเป็นที่ยอมรับใน ระดับชาติหรือสากล	๒๐๐	

๑.๒) การบริหารจัดการ (๑๐๐ คะแนน)

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	เหตุผลในการพิจารณา
() ๑. เป็นงานวิชาการที่มีขั้นตอนและแนวทางการดำเนินงาน และ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้ร่วมปฏิบัติงาน	๓๕	
() ๒. เป็นงานที่มีการบริหารจัดการสูงกว่าข้อ ๑	๓๙	
() ๓. เป็นงานที่มีการบริหารจัดการในข้อ ๔ แต่ปัจจัยบางประการ ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๔	๔๑	
() ๔. เป็นงานที่ต้องมีการวางแผนงาน กำหนดระเบียบวิธีการ ปฏิบัติงาน ติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน และคำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน	๔๖	
() ๕. เป็นงานที่มีการบริหารจัดการสูงกว่าข้อ ๔	๕๐	
() ๖. เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการในข้อ ๗ แต่ปัจจัยบาง ประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๗	๕๓	
() ๗. เป็นงานที่ต้องมีการวางแผน มอบหมาย กำกับติดตาม และให้คำแนะนำผู้ร่วมปฏิบัติงาน ซึ่งงานหลักนั้นมีความ หลากหลายในเนื้อหา และกิจกรรมที่ปฏิบัติแต่มี ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน	๕๙	
() ๘. เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการสูงกว่าข้อ ๗	๖๕	
() ๙. เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการในข้อ ๑๐ แต่ปัจจัย บางประการยังไม่ สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๑๐	๖๙	
() ๑๐. เป็นงานที่ต้องมีการวางแผน มอบหมาย กำกับติดตาม ให้คำปรึกษา แนะนำ พร้อมแก้ไขปัญหา และประสาน ความร่วมมือทางวิชาการในโครงการตามยุทธศาสตร์ของ ส่วนราชการ ซึ่งงานหลักนั้นมีความหลากหลายในเนื้อหา	๗๗	



องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	เหตุผลในการพิจารณา
มีขนาดและความยุ่งยากซับซ้อนของงานสูงมาก ซึ่งจำเป็นต้องมีการบูรณาการเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์		
() ๑๑. เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการสูงกว่าข้อ ๑๐	๘๕	
() ๑๒. เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการในข้อ ๑๓ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๑๓	๙๐	
() ๑๓. เป็นงานที่มีลักษณะการให้คำปรึกษาทางวิชาการ / วิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญระดับสูง เป็นงานขนาดใหญ่ตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อนของงานสูงมาก และต้องประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในระดับนโยบายทั้งภายในและภายนอกเพื่อผลักดันให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์	๑๐๐	

๑.๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (๑๐๐ คะแนน)

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	เหตุผลในการพิจารณา
() ๑. เป็นงานที่ต้องใช้มนุษยสัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่อการติดต่อประสานงานกับผู้ร่วมงาน หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือประชาชนผู้รับราชการ	๓๕	
() ๒. เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าข้อ ๑	๓๙	
() ๓. เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในข้อ ๔ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๔	๔๑	
() ๔. เป็นงานที่ต้องให้คำแนะนำผู้ร่วมปฏิบัติงาน มีความติดต่อประสานงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อชี้แจงและให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาพร้อมข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะกับบุคคล / หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๔๖	
() ๕. เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าข้อ ๔	๕๐	
() ๖. เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในข้อ ๗ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๗	๕๓	
() ๗. เป็นงานที่ต้องให้ความแนะนำผู้ร่วมปฏิบัติงาน มีการติดต่อประสานงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อชี้แจงและให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาพร้อมข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะกับบุคคล / หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๕๙	

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	เหตุผลในการพิจารณา
() ๘. เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าข้อ ๗	๖๕	
() ๙. เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในข้อ ๑๐ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๑๐	๖๙	
() ๑๐. เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการกระตุ้นและชักจูง เจริญต่อรองโน้มน้าวในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือในการดำเนินการใด ๆ หรือแก้ไขปัญหาในประเด็นสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน	๗๗	
() ๑๑. เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าข้อ ๑๐	๘๕	
() ๑๒. เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในข้อ ๑๓ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๑๓	๙๐	
() ๑๓. เป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะในการชักจูง หรือโน้มน้าวผู้อื่นให้เปลี่ยนความคิดหรือทัศนคติเพื่อให้การกิจบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หรือเสนอแนะความเห็น เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยน รวมทั้งสร้างความเปลี่ยนแปลงในการทำงานในระดับนโยบายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน หรือการเจรจาต่อรองเพื่อผลประโยชน์ในระดับชาติ	๑๐๐	

๒) องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

๒.๑) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (๑๐๐ คะแนน)

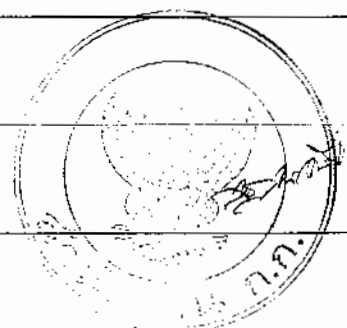
องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	เหตุผลในการพิจารณา
() ๑. การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้ระเบียบแนวทางปฏิบัติ ระบบงาน และมาตรฐานงานของหน่วยงาน	๓๕	
() ๒. การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสูงกว่าข้อ ๑	๓๙	
() ๓. การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในข้อ ๔ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๔	๔๑	
() ๔. การปฏิบัติงานและการตัดสินใจต้องใช้วิชาการ / วิชาชีพจากประสบการณ์และการแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์	๔๖	
() ๕. การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสูงกว่าข้อ ๔	๕๐	
() ๖. การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในข้อ ๗ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๗	๕๓	



องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	เหตุผลในการพิจารณา
() ๗. การปฏิบัติงานและการตัดสินใจภายใต้วัตถุประสงค์ แผนงาน โครงการ ของหน่วยงานระดับกอง / สูงกว่ากอง โดยต้องใช้วิชาการหรือวิชาชีพในการตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติ แผนปฏิบัติการ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาทางานที่ ยุ่งยาก ภายใต้สถานการณ์ที่แตกต่าง	๕๙	
() ๘. การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสูงกว่าข้อ ๗	๖๕	
() ๙. การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในข้อ ๑๐ แต่ ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๑๐	๖๙	
() ๑๐. การปฏิบัติงานและการตัดสินใจภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ของ ส่วนราชการระดับกรม โดยต้องใช้วิชาการหรือวิชาชีพ เฉพาะด้าน พร้อมทั้งทักษะในการตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์การ ปฏิบัติงาน แผนงาน รวมทั้งแก้ไขปัญหาทางานวิชาการที่มี ความหลากหลายยุ่งยากซับซ้อน	๗๗	
() ๑๑. การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสูงกว่าข้อ ๑๐	๘๕	
() ๑๒. การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในข้อ ๑๓ แต่ ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๑๓	๙๐	
() ๑๓. การปฏิบัติงานและการตัดสินใจโดยอิสระ การปรับแนว ทางการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาโดยต้องใช้วิชาการหรือ วิชาชีพเฉพาะด้านระดับสูงในการตัดสินใจภายใต้ วัตถุประสงค์ของงานตามกรอบนโยบายและยุทธศาสตร์ของ ส่วนราชการระดับกรุงเทพมหานคร	๑๐๐	

๒.๒) ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (๑๕๐ คะแนน)

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	เหตุผลในการพิจารณา
() ๑. เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มบ้าง และมีการคิดวิเคราะห์ใน การปฏิบัติงาน	๕๓	
() ๒. ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าข้อ ๑	๕๘	
() ๓. ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในข้อ ๔ แต่ ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๔	๖๑	
() ๔. เป็นงานที่มีปัญหาซึ่งต้องแก้ไขค่อนข้างบ่อย ต้องใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ค้นหาแนวทางใหม่ในการทำงาน	๖๘	

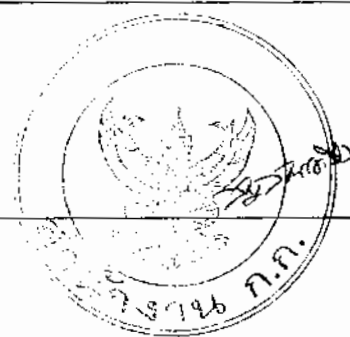


องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	เหตุผลในการพิจารณา
() ๕. ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าข้อ ๔	๗๕	
() ๖. ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในข้อ ๗ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๗	๘๐	
() ๗. เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด ประสบการณ์ ความชำนาญ และประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะในการวิเคราะห์และตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมในสถานการณ์ที่มีความหลากหลาย	๘๙	
() ๘. ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าข้อ ๗	๙๘	
() ๙. ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในข้อ ๑๐ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๑๐	๑๐๔	
() ๑๐. เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ การคิดวิเคราะห์และการตีความ และการคิดเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในงานวิชาการที่มีปัญหายั่งยืน ยาก ซับซ้อน หรือพัฒนาแนวคิดและวิธีการใหม่ทางวิชาการ / วิชาชีพ	๑๑๕	
() ๑๑. ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าข้อ ๑๐	๑๒๗	
() ๑๒. ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในข้อ ๑๓ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๑๓	๑๓๕	
() ๑๓. เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ การคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ ให้เกิดความก้าวหน้าขององค์ความรู้ที่สามารถนำมาปรับใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ และพัฒนาต่อยอดไปได้อย่างต่อเนื่องหรือบูรณาการทางวิชาการ / วิชาชีพให้สอดคล้องกับภารกิจในระดับนโยบาย / ยุทธศาสตร์ระดับกรุงเทพมหานคร	๑๕๐	

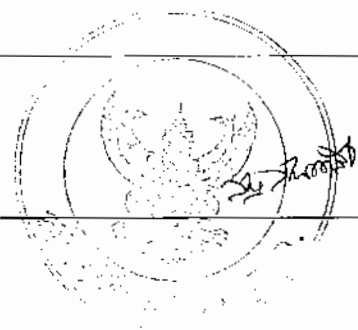
๓) องค์ประกอบด้านภาระความรับผิดชอบ

๓.๑) อีสาระในการปฏิบัติงาน (๑๐๐ คะแนน)

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	เหตุผลในการพิจารณา
() ๑. เป็นงานที่มีอีสาระในระดับสมรรถนะเชิงปฏิบัติการ โดยดำเนินการตามขั้นตอนหรือข้อปฏิบัติที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน หรือเป็นการปฏิบัติงานตามคำสั่ง มีการควบคุมกำกับ ตรวจสอบในส่วนของคุณภาพและผลงานตามที่	๓๕	



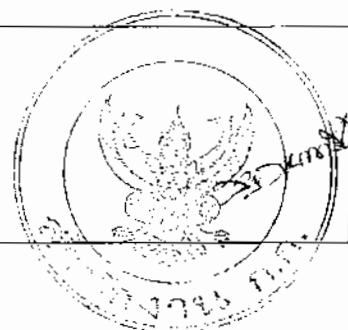
องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	เหตุผลในการพิจารณา
ได้รับมอบหมาย		
() ๒. ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้อ ๑	๓๙	
() ๓. ความอิสระในการปฏิบัติงานในข้อ ๔ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๔	๔๑	
() ๔. เป็นงานที่มีอิสระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงปฏิบัติการ โดยดำเนินการตามแนวทางหรือหลักเกณฑ์ภายใต้คำแนะนำในบางกรณี แต่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้บ้างตามความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ ได้ มีการตรวจสอบในส่วนของความก้าวหน้าและผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย	๔๖	
() ๕. ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้อ ๔	๕๐	
() ๖. ความอิสระในการปฏิบัติงานในข้อ ๗ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๗	๕๓	
() ๗. เป็นงานที่มีอิสระในระดับผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการ โดยดำเนินการช่วยกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามที่ได้กำหนดทิศทางไว้เฉพาะภายใต้ภารกิจของส่วนราชการระดับกอง / สูงกว่ากอง	๕๙	
() ๘. ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้อ ๗	๖๕	
() ๙. ความอิสระในการปฏิบัติงานในข้อ ๑๐ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๑๐	๖๙	
() ๑๐. เป็นงานที่มีอิสระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงบริหารจัดการ โดยมีการกำหนดทิศทางการดำเนินการไว้อย่างกว้าง มีอิสระในการบริหารจัดการงานทางวิชาการหรือโครงการที่มีความหลากหลายซับซ้อนของเนื้อหา เทคนิค และกระบวนการทำงานที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านภายใต้ทิศทางและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานระดับสำนัก	๗๗	
() ๑๑. ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้อ ๑๐	๘๕	
() ๑๒. ความอิสระในการปฏิบัติงานในข้อ ๑๓ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๑๓	๙๐	
() ๑๓. เป็นงานที่มีอิสระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงกลยุทธ์ โดยมีการกำหนดแนวทางอย่างกว้าง สามารถปฏิบัติงานเป็นอิสระในการกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงานทางวิชาการหรือโครงการ	๑๐๐	



องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	เหตุผลในการพิจารณา
ขนาดใหญ่ที่มีความหลากหลายซับซ้อนของเนื้อหา ทางเทคนิคที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินการในระดับยุทธศาสตร์ของหน่วยงานสำนัก และเสนอแนะนโยบายของกรุงเทพมหานคร		

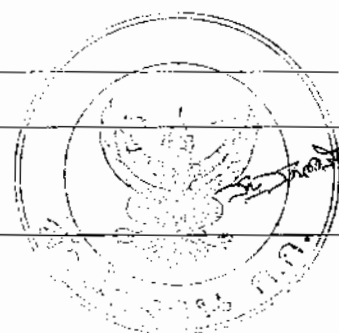
๓.๒) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน (๑๕๐ คะแนน)

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	เหตุผลในการพิจารณา
() ๑. การดำเนินงานส่งผลกระทบบางส่วนต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานระดับกอง	๕๓	
() ๒. ขอบเขตผลกระทบของงานสูงกว่าข้อ ๑	๕๘	
() ๓. ขอบเขตผลกระทบของงานในข้อ ๔ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๔	๖๑	
() ๔. การดำเนินงานส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานระดับกอง/สูงกว่ากอง	๖๘	
() ๕. ขอบเขตผลกระทบของงานสูงกว่าข้อ ๔	๗๕	
() ๖. ขอบเขตผลกระทบของงานในข้อ ๗ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๗	๘๐	
() ๗. การดำเนินงานส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานระดับกอง/สูงกว่ากอง หรือส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานโดยรวมของหน่วยงาน	๘๙	
() ๘. ขอบเขตผลกระทบของงานสูงกว่าข้อ ๗	๙๘	
() ๙. ขอบเขตผลกระทบของงานในข้อ ๑๐ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๑๐	๑๐๔	
() ๑๐. การดำเนินงานส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักและการวางกลยุทธ์ของสำนัก	๑๑๕	
() ๑๑. ขอบเขตผลกระทบของงานสูงกว่าข้อ ๑๐	๑๒๗	
() ๑๒. ขอบเขตผลกระทบของงานในข้อ ๑๓ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๑๓	๑๓๕	
() ๑๓. การดำเนินงานส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของส่วนราชการและการวางกลยุทธ์ของกรุงเทพมหานคร และอาจมีผลกระทบต่อการดำเนินการของสำนักอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑๕๐	



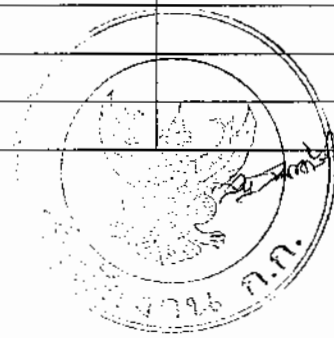
๓.๓) อำนาจที่ได้รับ / ขอบเขตความรับผิดชอบ (๑๐๐ คะแนน)

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	เหตุผลในการพิจารณา
() ๑. มีขอบเขตความรับผิดชอบในการตัดสินใจบางส่วนตามแนวทางที่หน่วยงานกำหนด	๓๕	
() ๒. อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่าข้อ ๑	๓๙	
() ๓. อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบในข้อ ๔ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๔	๔๑	
() ๔. มีขอบเขตความรับผิดชอบในการตัดสินใจบางส่วนการมอบหมายงานในบางกรณี และแก้ปัญหาตามแนวทางที่หน่วยงานกำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ โดยได้รับการกลั่นกรองในบางเรื่องที่สำคัญ	๔๖	
() ๕. อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่าข้อ ๔	๕๐	
() ๖. อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบในข้อ ๗ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๗	๕๓	
() ๗. มีขอบเขตความรับผิดชอบในการวางแผนกำหนดแนวทางการทำงานตามแผนปฏิบัติการและใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาทางด้านวิชาการ หรือกำกับตรวจสอบให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน	๕๙	
() ๘. อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่าข้อ ๗	๖๕	
() ๙. อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบในข้อ ๑๐ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๑๐	๖๙	
() ๑๐. มีขอบเขตความรับผิดชอบในการวางแผนกำหนดแนวทางการทำงานหรือโครงการสำคัญตามแผนปฏิบัติการและนโยบายของหน่วยงาน มอบหมายควบคุมกำกับตรวจสอบและประสานการดำเนินการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาทางเทคนิควิชาการที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อนมาก และมีผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน / โครงการ	๗๗	
() ๑๑. อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่าข้อ ๑๐	๘๕	
() ๑๒. อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบในข้อ ๑๓ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในข้อ ๑๓	๙๐	



องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	เหตุผลในการพิจารณา
() ๑๓. มีขอบเขตความรับผิดชอบในการให้คำปรึกษาการวางแผนกลยุทธ์ ประสานการดำเนินงานในระดับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้งการประสานกับส่วนราชการภายนอก และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจทางเทคนิควิชาการเพื่อเสนอแนะในการปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ของส่วนราชการเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร	๑๐๐	

องค์ประกอบ	คะแนนที่ได้รับ
องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน	
องค์ประกอบที่ ๑ ความรอบรู้และชำนาญงาน (๒๐๐ คะแนน)	
องค์ประกอบที่ ๒ การบริหารจัดการ (๑๐๐ คะแนน)	
องค์ประกอบที่ ๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (๑๐๐ คะแนน)	
องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	
องค์ประกอบที่ ๔ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (๑๐๐ คะแนน)	
องค์ประกอบที่ ๕ ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (๑๕๐ คะแนน)	
องค์ประกอบด้านการระดมความคิด	
องค์ประกอบที่ ๖ อิสระในการปฏิบัติงาน (๑๐๐ คะแนน)	
องค์ประกอบที่ ๗ ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน (๑๕๐ คะแนน)	
องค์ประกอบที่ ๘ อำนาจที่ได้รับ / ขอบเขตความรับผิดชอบ (๑๐๐ คะแนน)	
รวม ๑,๐๐๐ คะแนน	



สรุปผลการประเมินค่างาน / เหตุผล

.....

.....

.....

.....

() ผ่านการประเมิน

() ไม่ผ่านการประเมิน

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

ได้ตรวจสอบรายละเอียดแล้ว ขอรับรองว่าข้อมูลข้างต้นของตำแหน่งเลขที่..... ถูกต้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งและหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน

(ลงชื่อ)

(.....)

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

() เห็นด้วย

เหตุผล.....

.....

() ไม่เห็นด้วย

เหตุผล.....

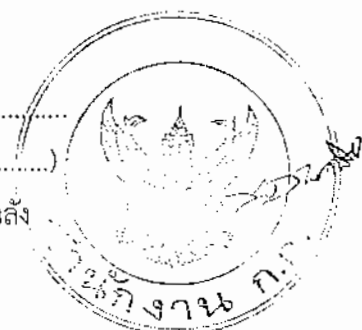
.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง

สำนักงาน ก.ก.



() เห็นควรนำเสนอคณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

เหตุผล.....

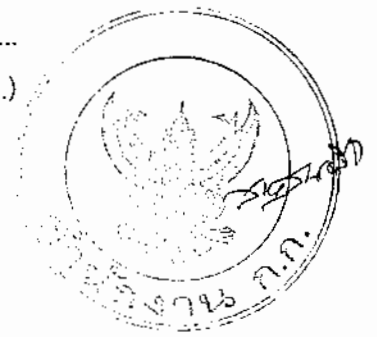
() ไม่เห็นควรนำเสนอคณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

เหตุผล.....

(ลงชื่อ)

(.....)

หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.



การพิจารณาของคณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในการประชุมครั้งที่...../.....

วันที่.....

ได้พิจารณาตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน แล้วมีมติ ดังนี้

() อนุมัติ

เหตุผล.....

() ไม่อนุมัติ

เหตุผล.....

() อื่นๆ.....

(ลงชื่อ)

(.....)

เลขานุการ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ

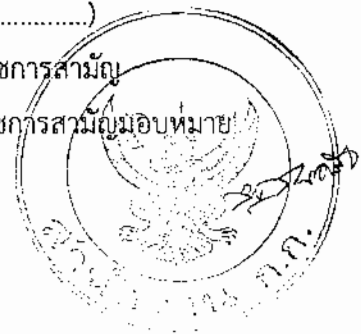
ขอรับรองว่ามติ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญดังกล่าวถูกต้องตรงตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด

(ลงชื่อ)

(.....)

ประธาน อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ

หรือผู้ที่ประธาน อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญมอบหมาย



หลักเกณฑ์การประเมินค่างาน
สำหรับ

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส

การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ให้ใช้หลักเกณฑ์การประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพงาน ของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดองค์ประกอบการประเมินค่างาน ๔ ด้าน คือ

๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ
๒. ความยุ่งยากของงาน
๓. การกำกับตรวจสอบ
๔. การตัดสินใจ

โดยจำแนกหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตามเอกสารแนบ ๒.๑
๒. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ตามเอกสารแนบ ๒.๒



หลักเกณฑ์การประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งประเพณีวิชาการ

องค์ประกอบการประเมินค่างาน

๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ (๓๐ คะแนน)

- ๑.๑ ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มประกอบกับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ (๑๐-๑๕ คะแนน)
- ๑.๒ ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหาค่อนข้างหลากหลายโดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางปฏิบัติน้อยมาก (๑๖-๒๐ คะแนน)
- ๑.๓ ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลายโดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน)
- ๑.๔ ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ ความคิดริเริ่มในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)

๒. ความยุ่งยากของงาน (๓๐ คะแนน)

- ๒.๑ เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน)
- ๒.๒ เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน และมีขั้นตอนวิธีการค่อนข้างหลากหลาย (๑๖-๒๐ คะแนน)
- ๒.๓ เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน)
- ๒.๔ เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)

๓. การกำกับตรวจสอบ (๒๐ คะแนน)

- ๓.๑ ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑-๕ คะแนน)
- ๓.๒ ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (๖-๑๐ คะแนน)
- ๓.๓ ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน (๑๑-๑๕ คะแนน)
- ๓.๔ ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ (๑๖-๒๐ คะแนน)



๔. การตัดสินใจ (๒๐ คะแนน)

๔.๑ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง (๑-๕ คะแนน)

๔.๒ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองค่อนข้างมาก วางแผนและกำหนดแนวทาง แก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบ (๖-๑๐ คะแนน)

๔.๓ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบ (๑๑-๑๕ คะแนน)

๔.๔ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระในการริเริ่มพัฒนาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน (๑๖ - ๒๐ คะแนน)

เกณฑ์การตัดสิน

ระดับชำนาญการ ได้คะแนน ๖๕ คะแนนขึ้นไป

ระดับชำนาญการพิเศษ ได้คะแนน ๘๐ คะแนนขึ้นไป



แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)

๑. ตำแหน่งเลขที่

ชื่อตำแหน่ง ระดับ ขอปรับเป็นระดับ

งาน/ฝ่าย/กลุ่ม กอง/สำนัก

๒. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง (เดิม)

.....

.....

.....

.....

๓. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง (ใหม่)

.....

.....

.....

.....

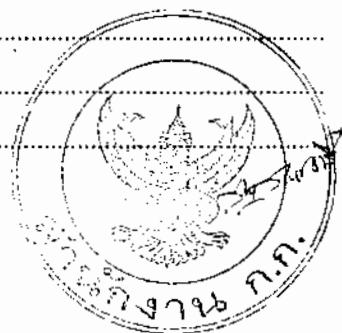
๔. วิเคราะห์เปรียบเทียบหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงานที่เปลี่ยนแปลงไป

.....

.....

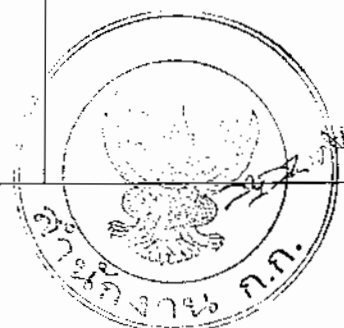
.....

.....

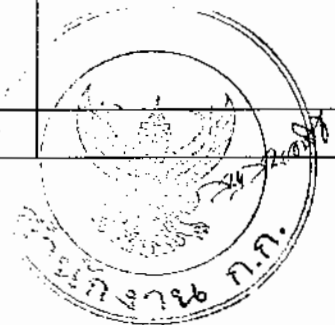


๕. การประเมินค่างานของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ () ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่ม ประกอบกับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ (๑๐-๑๕ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหา ค่อนข้างหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในงาน ที่มีแนวทางปฏิบัติน้อยมาก (๑๖-๒๐ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการ ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหา หลากหลาย โดยต้องใช้ ความคิดริเริ่มในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับ สภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)	๓๐		
๒. ความยุ่งยากของงาน () เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน) () เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน และมีขั้นตอนวิธีการ ค่อนข้างหลากหลาย (๑๖-๒๐ คะแนน) () เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้ความรู้ และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน) () เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก ต้องประยุกต์ใช้ ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนด หรือ ปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้อง กับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)	๓๐		



องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
๓. การกำกับตรวจสอบ () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑-๕ คะแนน) () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (๖-๑๐ คะแนน) () ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการ ปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน (๑๑-๑๕ คะแนน) () ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ของการ ปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ (๑๖-๒๐ คะแนน)	๒๐		
๔. การตัดสินใจ () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง(๑-๕ คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองค่อนข้างมาก วางแผนและกำหนดแนวทาง แก้ไขปัญหาในงานที่ รับผิดชอบ (๖-๑๐ คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางและแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (๑๑-๑๕ คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ ในการริเริ่มพัฒนาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน (๑๖ - ๒๐ คะแนน)	๒๐		
รวม	๑๐๐		



สรุปผลการประเมินค่างาน / เหตุผล

.....

.....

.....

.....

() ผ่านการประเมิน

() ไม่ผ่านการประเมิน

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

ได้ตรวจสอบรายละเอียดแล้ว ขอรับรองว่าข้อมูลข้างต้นของตำแหน่งเลขที่..... ถูกต้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งและหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน

(ลงชื่อ)

(.....)

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน



() เห็นด้วย

เหตุผล.....
.....

() ไม่เห็นด้วย

เหตุผล.....
.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง

สำนักงาน ก.ก.

() เห็นควรนำเสนอคณะกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

เหตุผล.....
.....

() ไม่เห็นควรนำเสนอคณะกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

เหตุผล.....
.....

(ลงชื่อ)

(.....)

หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.



การพิจารณาของคณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในการประชุมครั้งที่...../.....

วันที่.....

ได้พิจารณาตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน แล้วมีมติ ดังนี้

() อนุมัติ

เหตุผล.....
.....

() ไม่อนุมัติ

เหตุผล.....
.....

() อื่นๆ.....

(ลงชื่อ)

(.....)

เลขานุการ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ

ขอรับรองว่ามติ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญดังกล่าวถูกต้องตรงตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด

(ลงชื่อ)

(.....)

ประธาน อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ
หรือผู้ที่ประธาน อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญมอบหมาย



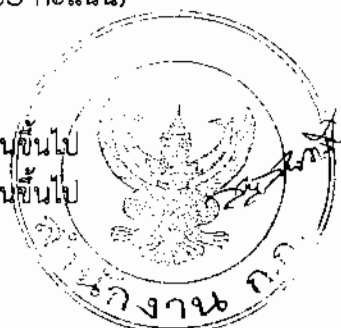
หลักเกณฑ์การประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป

องค์ประกอบการประเมินค่างาน

๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ (๓๐ คะแนน)
 - ๑.๑ ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติและมาตรฐานชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน)
 - ๑.๒ ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากโดยอาศัยคำแนะนำ แนวทาง หรือคู่มือปฏิบัติงานที่มีอยู่ (๑๖-๒๐ คะแนน)
 - ๑.๓ ปฏิบัติงานที่ยาก โดยปรับใช้วิธีการหรือแนวทาง ปฏิบัติที่มีอยู่ได้ (๒๑-๒๕ คะแนน)
 - ๑.๔ ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหาค่อนข้างหลากหลายโดยปรับวิธีการหรือแนวทางปฏิบัติงานที่มีอยู่ (๒๖-๓๐ คะแนน)
๒. ความยุ่งยากของงาน (๓๐ คะแนน)
 - ๒.๑ เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีคำแนะนำ คู่มือ และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน)
 - ๒.๒ เป็นงานที่ค่อนข้างยากมีแนวทางปฏิบัติที่หลากหลาย (๑๖-๒๐ คะแนน)
 - ๒.๓ เป็นงานที่ยุ่งยากต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการเลือกใช้วิธีการ และแนวทางให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน)
 - ๒.๔ เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก มีความหลากหลายและมีขั้นตอนวิธีการที่ยุ่งยาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ ในการปรับเปลี่ยนวิธีการและแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)
๓. การกำกับตรวจสอบ (๒๐ คะแนน)
 - ๓.๑ ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑-๕ คะแนน)
 - ๓.๒ ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (๖-๑๐ คะแนน)
 - ๓.๓ ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบเฉพาะบางเรื่องที่มีความสำคัญ (๑๑-๑๕ คะแนน)
 - ๓.๔ ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานน้อยมาก (๑๖-๒๐ คะแนน)
๔. การตัดสินใจ (๒๐ คะแนน)
 - ๔.๑ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง โดยจะได้รับคำแนะนำในกรณีที่มีปัญหา (๑-๕ คะแนน)
 - ๔.๒ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบางส่วนโดยให้มีการรายงานผลการตัดสินใจเป็นระยะ (๖-๑๐ คะแนน)
 - ๔.๓ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมากโดยให้มีการรายงานผลการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ (๑๑-๑๕ คะแนน)
 - ๔.๔ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก สามารถวางแผนและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๑๖-๒๐ คะแนน)

เกณฑ์การตัดสิน

ระดับชำนาญงาน	ได้คะแนน	๖๕	คะแนนขึ้นไป
ระดับอาวุโส	ได้คะแนน	๘๐	คะแนนขึ้นไป



แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส)

๑. ตำแหน่งเลขที่

ชื่อตำแหน่ง ระดับ ขอปรับเป็นระดับ.....

งาน/ฝ่าย/กลุ่ม กอง/สำนัก

๒. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง (เดิม)

.....

.....

.....

.....

๓. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง (ใหม่)

.....

.....

.....

.....

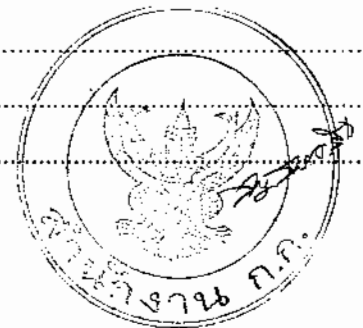
๔. วิเคราะห์เปรียบเทียบหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานที่เปลี่ยนแปลงไป

.....

.....

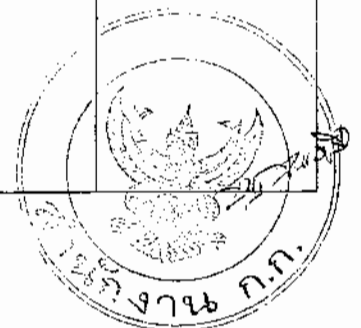
.....

.....



๕. การประเมินค่างานของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ () ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติ และมาตรฐานชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากโดยอาศัยคำแนะนำ แนวทาง หรือคู่มือปฏิบัติงานที่มีอยู่ (๑๖-๒๐ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยาก โดยปรับใช้วิธีการ หรือแนวทาง ปฏิบัติที่มีอยู่ได้ (๒๑-๒๕ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหา ค่อนข้างหลากหลายโดยปรับวิธีการ หรือแนวทาง ปฏิบัติงานที่มีอยู่ (๒๖-๓๐ คะแนน)	๓๐		
๒. ความยุ่งยากของงาน () เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีคำแนะนำ คู่มือ และแนวทาง ปฏิบัติที่ชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน) () เป็นงานที่ค่อนข้างยากมีแนวทางปฏิบัติที่หลากหลาย (๑๖-๒๐ คะแนน) () เป็นงานที่ยุ่งยากต้องประยุกต์ใช้ความรู้และ ประสบการณ์ในการเลือกใช้วิธีการ และแนวทางให้ เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน) () เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมากมีความหลากหลาย และมีขั้นตอนวิธีการที่ยุ่งยากต้องประยุกต์ใช้ความรู้ และประสบการณ์ ในการปรับเปลี่ยนวิธีการและ แนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)	๓๐		
๓. การกำกับตรวจสอบ () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑-๕ คะแนน) () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (๖-๑๐ คะแนน) () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ เฉพาะบางเรื่องที่มีความสำคัญ (๑๑-๑๕ คะแนน) () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงาน น้อยมาก (๑๖-๒๐ คะแนน)	๒๐		



องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
๔. การตัดสินใจ () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้างโดยจะได้รับคำแนะนำในกรณีที่มีปัญหา (๑-๕ คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบางส่วนโดยให้มีการรายงานผลการตัดสินใจเป็นระยะ (๖-๑๐ คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมากโดยให้มีการรายงานผลการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ (๑๑-๑๕ คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก สามารถวางแผนการปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๑๖-๒๐ คะแนน)	๒๐		
รวม	๑๐๐		

สรุปผลการประเมินค่างาน / เหตุผล

.....

.....

.....

.....

- () ผ่านการประเมิน
- () ไม่ผ่านการประเมิน

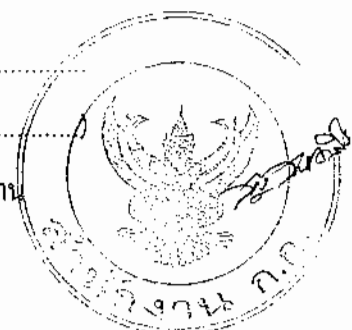
ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

ได้ตรวจสอบรายละเอียดแล้ว ขอรับรองว่าข้อมูลข้างต้นของตำแหน่งเลขที่..... ถูกต้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งและหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน

(ลงชื่อ)

(.....)

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน



() เห็นด้วย

เหตุผล.....

() ไม่เห็นด้วย

เหตุผล.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง

สำนักงาน ก.ก.

() เห็นควรนำเสนอ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ

เหตุผล.....

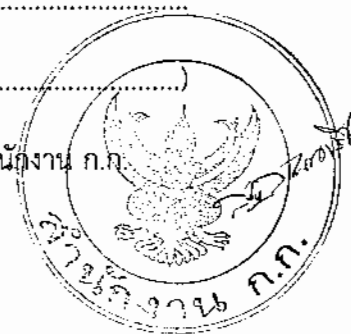
() ไม่เห็นควรนำเสนอ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ

เหตุผล.....

(ลงชื่อ)

(.....)

หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.



การพิจารณาของคณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในการประชุมครั้งที่...../.....

วันที่.....

ได้พิจารณาตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน แล้วมีมติ ดังนี้

() อนุมัติ

เหตุผล.....

() ไม่อนุมัติ

เหตุผล.....

() อื่นๆ.....

(ลงชื่อ)

(.....)

เลขานุการ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ

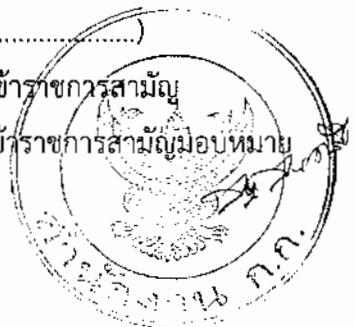
ขอรับรองว่ามติ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญดังกล่าวถูกต้องตรงตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด

(ลงชื่อ)

(.....)

ประธาน อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ

หรือผู้ที่ประธาน อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญมอบหมาย



คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกรุงเทพมหานคร

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ มีอำนาจกำหนดตำแหน่ง ทั้งจำนวน ประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งของข้าราชการ ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งเป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้งให้เกิดความรอบคอบ โปร่งใสเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ก.ก. จึงกำหนดให้มีคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่พิจารณาเสนอแนะการกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูง และพิจารณาเสนอแนะการกำหนดตำแหน่ง และการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด เพื่อเสนอต่อ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ พิจารณาและมีมติต่อไป

๑. องค์ประกอบคณะกรรมการ

คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง ประกอบด้วย

๑.๑ ปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นประธานกรรมการ

๑.๒ รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นกรรมการ

๑.๓ กรรมการโดยตำแหน่ง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นกรรมการ

๑.๔ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ก. ซึ่ง ก.ก. มอบหมาย จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

๑.๕ หัวหน้าหน่วยงานที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ

๑.๖ หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นกรรมการและเลขานุการ

๑.๗ ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก. เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒. อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ

คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกรุงเทพมหานคร มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๒.๑ พิจารณารายละเอียดการกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูง ประเภทอำนวยการระดับสูง และประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.ก. กำหนด ตามมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

๒.๒ พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด

๒.๓ พิจารณาประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

๒.๔ มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องหรือเรียกให้เจ้าหน้าที่หรือบุคคลอื่นใดชี้แจงหรือแสดงความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกรุงเทพมหานคร



๒.๕ รายงานผลการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง เสนอ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญเพื่อพิจารณาต่อไป

๒.๖ ปฏิบัติภารกิจอื่นตามที่ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญมอบหมาย

๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการ

ให้ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกรุงเทพมหานคร

๔. การประชุมคณะกรรมการ

การประชุมคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกรุงเทพมหานคร ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด ในการประชุมคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกรุงเทพมหานคร ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการ การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

๕. วาระของคณะกรรมการ และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ

ให้กรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกรุงเทพมหานคร มีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

เมื่อตำแหน่งกรรมการว่างลงก่อนกำหนดให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ พิจารณาแต่งตั้งกรรมการแทน

สำหรับตำแหน่งประธานกรรมการเป็นโดยตำแหน่ง ทั้งนี้ หากวาระของกรรมการเหลือไม่ถึง ๑๒๐ วัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้และผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการแทนนั้น ให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่ากำหนดเวลาของผู้ซึ่งตนแทน

นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระแล้ว ให้กรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกรุงเทพมหานคร

(๔) ได้รับโทษจำคุกโดยการพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ในความผิดอันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ



ตารางแสดงค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามประเภทและระดับตำแหน่ง

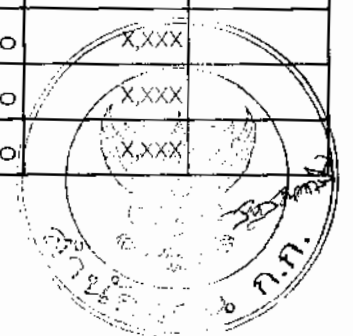
หน่วย : (บาท/เดือน)

ประเภท	ระดับ	ค่ากึ่งกลาง เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/ ค่าครองชีพ	ค่ารักษา พยาบาล	รถประจำ ตำแหน่ง	บำเหน็จ บำนาญ	สวัสดิการ อื่นๆ	รวม (พิเศษ)	เงินเพิ่ม***	รวมทั้งสิ้น
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๑,๘๘๕			๑,๑๕๐		๑,๑๙๙	๕๙๙	๑๔,๙๔๐	X,XXX	
	ชำนาญงาน	๒๒,๗๐๕			๑,๑๕๐		๒,๒๗๑	๑,๑๓๕	๒๗,๒๖๑	X,XXX	
	อาวุโส	๒๖,๖๒๐			๑,๑๕๐		๒,๖๖๒	๑,๓๓๑	๓๑,๗๖๓	X,XXX	
	อาวุโส*	๓๒,๖๒๐			๑,๑๕๐		๓,๒๖๒	๑,๖๓๑	๓๗,๖๖๓	X,XXX	
	ทักษะพิเศษ	๕๕,๕๙๐	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๑,๑๕๐		๕,๕๕๙	๒,๗๗๕	๘๔,๗๗๐	X,XXX	
วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๖,๓๙๕			๑,๑๕๐		๑,๖๔๐	๘๒๐	๒๐,๐๑๐	X,XXX	
	ชำนาญการ	๒๗,๓๔๐			๑,๑๕๐		๒,๗๓๔	๑,๓๖๗	๓๒,๖๐๐	X,XXX	
	ชำนาญการ**	๒๗,๓๔๐	๓,๕๐๐		๑,๑๕๐		๒,๗๓๔	๑,๓๖๗	๓๖,๑๐๐	X,XXX	
	ชำนาญการพิเศษ	๓๗,๖๑๐		๓,๕๐๐	๑,๑๕๐		๓,๗๖๑	๑,๘๘๑	๔๗,๙๑๐	X,XXX	
	ชำนาญการพิเศษ**	๓๗,๖๑๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๑,๑๕๐		๓,๗๖๑	๑,๘๘๑	๕๕,๖๑๐	X,XXX	
	เชี่ยวชาญ	๔๗,๐๘๐	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๑,๑๕๐		๔,๗๐๘	๒,๓๕๕	๖๕,๑๐๐	X,XXX	
	ทรงคุณวุฒิ	๕๕,๖๘๕	๑๕,๖๐๐	๑๕,๖๐๐	๑,๑๕๐		๕,๕๖๘	๒,๗๘๔	๘๖,๓๙๐	X,XXX	
	ทรงคุณวุฒิ*	๕๖,๘๑๐	๑๕,๖๐๐	๑๕,๖๐๐	๑,๑๕๐		๕,๖๘๑	๒,๘๑๑	๘๗,๖๙๐	X,XXX	
อำนวยการ	ต้น	๔๐,๓๗๕	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๑,๑๕๐		๔,๐๓๘	๒,๐๑๙	๕๘,๗๙๐	X,XXX	
	สูง	๔๘,๔๐๕	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑,๑๕๐		๔,๘๔๑	๒,๔๒๐	๗๖,๘๒๐	X,XXX	
บริหาร	ต้น	๕๙,๓๕๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑,๑๕๐	๒๕,๔๐๐	๕,๙๓๕	๒,๙๖๘	๑๑๔,๘๑๐	X,XXX	
	สูง	๖๓,๐๙๕	๑๔,๕๐๐	๑๔,๕๐๐	๑,๑๕๐	๓๑,๘๐๐	๖,๓๑๐	๓,๑๕๕	๑๓๔,๕๑๐	X,XXX	
	สูง	๖๓,๐๙๕	๒๑,๐๐๐	๒๑,๐๐๐	๑,๑๕๐	๔๑,๐๐๐	๖,๓๑๐	๓,๑๕๕	๑๕๖,๗๑๐	X,XXX	

หมายเหตุ : * กรณีเป็นตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่ง

** กรณีเป็นตำแหน่งในสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง

*** กรณีเป็นตำแหน่งที่ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ในการคำนวณค่าตอบแทนเฉลี่ยให้รวมเงินเพิ่มดังกล่าวด้วย



เอกสารแนบ ๒

ผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

ลำดับ	หน่วยงาน	ตัวชี้วัดที่... / น้ำหนักคะแนน (ร้อยละ)																	รวม
		มิติที่ 1	2.1	2.2	2.3.1	2.3.2	2.4.1	2.4.2	3.1	3.2	4.1	4.2	4.3.1	4.3.2	4.3.3	4.3.4	4.4	4.5	
		45.000	3.000	3.000	7.000	7.000	2.000	2.000	5.000	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	
																			(ฐาน100%)**
1	สำนักงานเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร	45.000	3.000		7.000	6.983	2.000	2.000	4.455	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	99.338
2	สำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	45.000		3.000	7.000	7.000	2.000	2.000	4.490	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	99.490
3	สำนักงาน ก.ก.	45.000		3.000	7.000	7.000	2.000	2.000	3.685	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	98.685
4	กองกลาง	45.000	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	4.740	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	99.740
5	สำนักงานปกครองและทะเบียน	44.714		0.000	7.000	7.000	2.000	2.000	4.616	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	96.230
6	สำนักงานตรวจสอบภายใน	45.000	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	4.426	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	99.426
7	กองการเจ้าหน้าที่	44.648		3.000	7.000	7.000	2.000	2.000	4.220	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	98.868
8	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	44.289	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	4.606	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	98.795
9	สำนักงานกฎหมายและคดี	44.550		3.000	7.000	7.000	2.000	2.000	4.602	3.000	2.000	2.000	3.644	4.000	4.000	4.000	3.000	2.400	98.196
10	กองประชาสัมพันธ์	44.815	3.000		6.500	7.000	2.000	2.000	4.221	3.000	1.950	2.000	4.000	4.000	3.700	3.800	3.000	2.640	97.626
11	กองงานผู้ตรวจราชการ	45.000	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	4.676	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	99.676
12	กองการต่างประเทศ	45.000		2.000	7.000	7.000	2.000	2.000	4.518	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	98.518
13	สำนักการแพทย์	44.991		3.000	6.667	7.000	1.950	1.950	4.273	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	98.831
14	สำนักอนามัย	44.910		3.000	6.976	7.000	2.000	2.000	4.510	3.000	2.000	2.000	4.000	3.330	3.900	4.000	3.000	3.000	98.626
15	สำนักการศึกษา	44.693		3.000	6.967	7.000	2.000	2.000	4.691	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	2.500	98.851
16	สำนักการโยธา	44.869		3.000	6.302	6.371	2.000	2.000	4.950	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	98.492
17	สำนักการระบายน้ำ	44.449	3.000		6.981	7.000	2.000	2.000	4.502	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	98.932
18	สำนักการคลัง	44.717		3.000	6.963	7.000	2.000	2.000	4.878	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	99.558
19	สำนักเทคนิค	45.000		3.000	6.500	7.000	2.000	2.000	4.821	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	99.321
20	สำนักการจราจรและขนส่ง	44.753		3.000	7.000	7.000	2.000	2.000	4.603	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	99.256
21	สำนักผังเมือง**	45.000		3.000		7.000	2.000	2.000	4.806	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	99.706
22	สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	44.651		3.000	7.000	5.851	2.000	2.000	4.888	3.000	2.000	2.000	4.000	2.440	3.900	4.000	3.000	3.000	96.730

ลำดับ	หน่วยงาน	ตัวชี้วัดที่.../ น้ำหนักคะแนน (ร้อยละ)																	รวม (ฐาน100%)**
		มิติที่ 1	2.1	2.2	2.3.1	2.3.2	2.4.1	2.4.2	3.1	3.2	4.1	4.2	4.3.1	4.3.2	4.3.3	4.3.4	4.4	4.5	
		45.000	3.000	3.000	7.000	7.000	2.000	2.000	5.000	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	
23	สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร**	44.650	3.000			7.000	2.000	2.000	4.914	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	2.900	3.000	99.364
24	สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	45.000	3.000		6.667	6.942	2.000	2.000	4.033	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	98.642
25	สำนักสิ่งแวดล้อม	44.797		3.000	6.743	5.921	2.000	2.000	5.000	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	98.361
26	สำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว	44.942	3.000		6.037	5.959	2.000	2.000	4.640	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	97.578
27	สำนักพัฒนาสังคม	44.894		3.000	6.842	7.000	2.000	2.000	4.310	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	98.946
28	เขตคลองสาน	44.910	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	3.888	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	98.798
29	เขตคลองสามวา	44.604	3.000		7.000	6.912	2.000	2.000	3.824	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	98.240
30	เขตคลองเตย	44.665	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	3.626	3.000	1.900	2.000	4.000	4.000	3.800	4.000	3.000	3.000	97.991
31	เขตคันนายาว	44.665	3.000		6.052	7.000	2.000	2.000	3.288	3.000	1.900	2.000	4.000	4.000	3.900	3.800	3.000	3.000	96.605
32	เขตจตุจักร	43.592	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	3.928	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	97.520
33	เขตจอมทอง	44.752	3.000		6.945	5.924	2.000	2.000	4.079	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	97.600
34	เขตดอนเมือง	44.391	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	3.397	3.000	1.900	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	97.588
35	เขตดินแดง	44.546	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	3.492	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	98.038
36	เขตดุสิต	44.721	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	3.476	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	98.097
37	เขตตลิ่งชัน	44.417	3.000		6.962	7.000	2.000	2.000	3.619	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.900	3.800	3.000	2.550	97.248
38	เขตทวีวัฒนา	44.795	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	4.019	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	98.814
39	เขตทุ่งครุ	44.523	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	4.045	3.000	1.900	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	98.368
40	เขตธนบุรี	44.512	2.400		7.000	7.000	2.000	2.000	3.525	3.000	1.500	2.000	4.000	4.000	3.900	3.800	3.000	2.500	96.137
41	เขตบางกะปิ	44.722	3.000		6.263	7.000	2.000	2.000	3.563	3.000	2.000	2.000	3.492	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	96.940
42	เขตบางกอกน้อย	44.452	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	3.118	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	97.470
43	เขตบางกอกใหญ่	44.732	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	4.036	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	98.768
44	เขตบางขุนเทียน	44.757	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	3.893	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	98.550
45	เขตบางเขน	44.641		3.000	6.727	7.000	2.000	2.000	4.001	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	98.269

ลำดับ	หน่วยงาน	ตัวชี้วัดที่.../ น้ำหนักคะแนน (ร้อยละ)																	รวม (ฐาน100%)**
		มิติที่ 1	2.1*	2.2*	2.3.1	2.3.2	2.4.1	2.4.2	3.1	3.2	4.1	4.2	4.3.1	4.3.2	4.3.3	4.3.4	4.4	4.5	
		45.000	3.000	3.000	7.000	7.000	2.000	2.000	5.000	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	
46	เขตบางคอแหลม	44.492	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	3.526	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	97.918
47	เขตบางซื่อ	44.572	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	3.552	3.000	1.900	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	98.024
48	เขตบางนา	44.676	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	3.736	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	2.400	97.812
49	เขตบางบอน	44.627	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	3.341	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	2.550	97.518
50	เขตบางพลัด	44.625	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	3.610	3.000	1.400	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	97.535
51	เขตบางรัก	44.528	0.000		5.667	6.945	2.000	2.000	3.723	3.000	2.000	2.000	4.000	1.990	3.900	4.000	3.000	2.775	91.528
52	เขตบางแค	44.666	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	3.996	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	98.562
53	เขตบึงกุ่ม	44.798	2.976		6.833	6.971	2.000	2.000	3.524	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	98.002
54	เขตปทุมวัน	44.280	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	3.684	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	97.864
55	เขตประเวศ	44.690	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	3.677	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	98.267
56	เขตป้อมปราบฯ	44.626	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	3.518	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	98.144
57	เขตพญาไท	44.582	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	4.136	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	98.618
58	เขตพระนคร	44.808	3.000		6.997	7.000	2.000	2.000	4.129	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	98.834
59	เขตพระโขนง	44.809	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	3.601	3.000	1.900	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	98.210
60	เขตภาษีเจริญ	44.395	0.000		6.583	7.000	2.000	2.000	3.511	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.730	4.000	3.000	3.000	94.219
61	เขตมีนบุรี	44.825	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	3.421	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	98.146
62	เขตยานนาวา	44.809	3.000		6.302	7.000	2.000	2.000	3.746	3.000	1.900	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	97.657
63	เขตราชเทวี	44.685	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	3.713	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	98.298
64	เขตราชบุรีบูรณะ	44.572	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	3.520	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	98.092
65	เขตลาดกระบัง	44.676	3.000		6.514	6.955	2.000	2.000	3.417	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	97.462
66	เขตลาดพร้าว	44.279	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	3.251	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.800	4.000	3.000	3.000	97.380
67	เขตวังทองหลาง	44.865	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	3.584	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.660	4.000	3.000	2.928	98.037
68	เขตวัฒนา	44.274	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	3.714	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	97.988

ลำดับ	หน่วยงาน	ตัวชี้วัดที่.../ น้ำหนักคะแนน (ร้อยละ)																	รวม (ฐาน100%)**
		มิติที่ 1	2.1*	2.2*	2.3.1	2.3.2	2.4.1	2.4.2	3.1	3.2	4.1	4.2	4.3.1	4.3.2	4.3.3	4.3.4	4.4	4.5	
		45.000	3.000	3.000	7.000	7.000	2.000	2.000	5.000	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	
69	เขตสะพานสูง	44.722	3.000		6.911	6.161	2.000	2.000	3.468	3.000	2.000	2.000	3.238	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	96.500
70	เขตสาทร	44.676	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	3.774	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	98.350
71	เขตสายไหม	44.847	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	3.897	3.000	2.000	2.000	4.000	2.040	4.000	4.000	3.000	3.000	96.784
72	เขตสัมพันธวงศ์	44.809	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	4.104	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	98.913
73	เขตสวนหลวง	44.523	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	3.532	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	98.055
74	เขตหนองจอก	44.809	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	3.477	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	98.186
75	เขตหนองแขม	44.816	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	4.104	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	3.720	3.000	2.550	98.190
76	เขตหลักสี่	44.663	3.000		6.997	7.000	2.000	2.000	3.791	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	98.351
77	เขตห้วยขวาง	44.355	3.000		7.000	7.000	2.000	2.000	3.599	3.000	2.000	2.000	3.746	4.000	3.900	4.000	3.000	3.000	97.600
	เฉลี่ย	44.690	2.888	2.778	6.879	6.921	1.999	1.999	3.990	3.000	1.976	2.000	3.976	3.919	3.931	3.986	2.999	2.945	98.076

* ตัวชี้วัดที่ 2.1 และตัวชี้วัดที่ 2.2 เป็นตัวชี้วัดเลือก

** ทุกหน่วยงานใช้ฐานคะแนนรวมเท่ากับ 100 โดยหน่วยงานที่ไม่มีงบประมาณหมวดที่ทำการประเมินในตัวชี้วัดที่ 2.3.1 ให้บวกด้วยคะแนนเต็มของตัวชี้วัดนั้น

ตัวชี้วัดที่...

- มิติที่ 1** ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน
- มิติที่ 2.1** ร้อยละของความสำเร็จในการลดรอบเวลาการปฏิบัติราชการ*
- 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน*
- 2.3.1 ร้อยละของความสำเร็จของการก่อกำเนิดผูกพัน
- 2.3.2 ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม
- 2.4.1 ความสำเร็จของการบันทึกรายการบัญชีและจัดทำงบการเงินถูกต้อง
- 2.4.2 ความสำเร็จของการควบคุมและบันทึกบัญชีทรัพย์สินในใบรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี 2553 ถูกต้อง
- มิติที่ 3** 3.1 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ
- 3.2 ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชนผู้รับบริการ

ตัวชี้วัดที่ ...

- มิติที่ 4** 4.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล
- 4.2 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสร้างชุมชนนักปฏิบัติภายในหน่วยงาน (CoP)
- 4.3.1 ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การสร้างความเข้าใจของกรุงเทพมหานคร
- 4.3.2 การดำเนินการเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงาน
- 4.3.3 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการสร้างเสริมระบบคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรภายในหน่วยงาน
- 4.3.4 ระดับของความสำเร็จของการจัดทำระบบบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
- 4.4 ร้อยละของความสำเร็จของผลการดำเนินการกิจกรรม 5 ส
- 4.5 ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service)



ผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554
ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	หน่วยงาน	ตัวชี้วัดที่... / น้ำหนักคะแนน (ร้อยละ)																	รวม (ฐาน 100%)
		มิติที่ 1	2.1*	2.2*	2.3.1	2.3.2	2.4.1	2.4.2	3.1	3.2	4.1	4.2	4.3.1	4.3.2	4.3.3	4.3.4	4.4	4.5	
		45.000	3.000	3.000	7.000	7.000	2.000	2.000	5.000	3.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	
	มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร	44.496	3.000	3.000	6.516	6.370	1.950	1.950	4.273	3.000	2.000	1.800	4.000	4.000	3.900	3.440	3.000	3.000	96.695

* ตัวชี้วัดที่ 2.1 และตัวชี้วัดที่ 2.2 เป็นตัวชี้วัดเลือก

ตัวชี้วัดที่...

- มิติที่ 1 ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน
- มิติที่ 2.1 ร้อยละของความสำเร็จในการลดรอบเวลาการปฏิบัติราชการ*
- 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน*
- 2.3.1 ร้อยละของความสำเร็จของการก่อกำหนดผู้แทน
- 2.3.2 ร้อยละของความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม
- 2.4.1 ความสำเร็จของการบันทึกรายการบัญชีและจัดทำงบการเงินถูกต้อง
- 2.4.2 ความสำเร็จของการควบคุมและบันทึกบัญชีทรัพย์สินในใบรายงาน
บัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี 2553 ถูกต้อง
- มิติที่ 3.1 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ
- 3.2 ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชนผู้รับบริการ

ตัวชี้วัดที่ ...

- มิติที่ 4.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล
- 4.2 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสร้างชุมชนนักปฏิบัติภายในหน่วยงาน (CoP)
- 4.3.1 ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร
- 4.3.2 การดำเนินการเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงาน
- 4.3.3 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการสร้างเสริมระบบคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรภายในหน่วยงาน
- 4.3.4 ระดับของความสำเร็จของการจัดทำระบบบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
- 4.4 ร้อยละของความสำเร็จของผลการดำเนินการกิจกรรม 5 ส
- 4.5 ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service)

