

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘
เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๘
ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ผู้มาประชุม

๑. รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย รองประธาน ก.ก.
(รองศาสตราจารย์ทวิดา กมลเวชช ทำหน้าที่ประธาน ก.ก.)
๒. ปลัดกระทรวงมหาดไทย กรรมการ ก.ก.
(นายชาคริต สุรณัฐกุล หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. แทน)
๓. เลขาธิการ ก.พ. กรรมการ ก.ก.
(นายกิตติพงษ์ มหารัตนวงษ์ รองเลขาธิการ ก.พ.
รักษาราชการแทนเลขาธิการ ก.พ.)
๔. เลขาธิการ ก.พ.ร. กรรมการ ก.ก.
(นางสาววิริยา เนตรน้อย รองเลขาธิการ ก.พ.ร. แทน)
๕. เลขาธิการ ก.ค.ศ. กรรมการ ก.ก.
(นายธนู ขวัญเดช)
๖. ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กรรมการ ก.ก.
(นายวันนี นนทศิริ ผู้ตรวจราชการกระทรวง แทน)
๗. ปลัดกรุงเทพมหานคร กรรมการ ก.ก.
(นางวันทนี วัฒนะ)
๘. นายเกรียงไกร ตั้งจิตธมณีกิตดา กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
๙. นายสุริยชัย รวีวรรณ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
๑๐. นายอัศวเดช จันทะธรรม กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
๑๑. นายไกรทอง กล้าแข็ง กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภารัตน์ หงวนเสงี่ยม
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา)



- | | |
|--|------------------------------|
| ๑๓. นายติณณภพ พิภทอง
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๔. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๕. นายอุบล เล่นวารี
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๖. นายภาส ภาสสิทธิ์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๗. นายนนทิกร กาญจนะจิตรา
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๘. นายอรรถพร สุวัจน์เดชา
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๙. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
(นางสาวอริยญา พรไชยะ) | กรรมการและ
เลขานุการ ก.ก. |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | |
|--|-----------|
| ๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
(นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์) | ติดภารกิจ |
|--|-----------|

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|-----------------------------|--|
| ๑. นางจงจิตร รัตนคุสิน | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๒. นายพิศณุ อินทร์ชัย | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๓. นางสาวระพีพรรณ พุทธานู | ผู้อำนวยการส่วนข้อมูลบุคคล
สำนักงานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
หัวหน้ากลุ่มงานคดีปกครอง ๑
สำนักงานกฎหมายและคดี
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
ผู้อำนวยการกองโครงสร้างและอัตรากำลัง
ผู้อำนวยการกองพัฒน บรพศร
กรุงเทพมหานคร
ผู้อำนวยการกองวินัย |
| ๔. นายสุโกศล กิจนากากรณ์ | |
| ๕. นางสาวจารินี รุทธะกาญจน์ | |
| ๖. นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล | |
| ๗. นายอาคม พูนชัย | |



๘. นายภัทรารุช อุดมมนกุล
๙. นางพุลศรี เกียรติมนิรัตน์
๑๐. นางสาวณัฏฐา โสมสิน
๑๑. นางสาวกัญญูปภา คงประเสริฐ
๑๒. นางดารณี วิจารณ์จันทร์
๑๓. นางสาวปาริชาติ ฉิมตระกูล
๑๔. นางอดิनुช ธนิตต์ธอภา
๑๕. นางสาวรพรรณ เกียรติโพธา
๑๖. นายคมสันต์ มณีวรรณ
๑๗. นางสาวรัญญา รังสีวนิชอรุณ
๑๘. นางสาวสมบุรณ์ พรานกระโทก
๑๙. ว่าที่ร้อยตรี ณัฐภัทร ศรีนวลจันทร์
๒๐. นางสาวอาลี. พิริยะสงวนพงศ์
๒๑. นายนักสิทธิ์ เทียนไชย
๒๒. นายมารุต ะโหรัมย์
๒๓. นางสาวดนิตารัช สุขกิจ
๒๔. นางสาวสุดาภรณ์ วิทยกุล
๒๕. นางสาวพริมา นงค์นวล
๒๖. นางสาวสรินทร์ทิพย์ คนตรง
๒๗. นายนักบุญ ปางพุฒิพงษ์
๒๘. นางสาววรกานต์ สังข์ชุม
๒๙. นางสาวศุภรัตน์ วักดิ์เพ็ชร
๓๐. นางสาวภัสราภรณ์ เจริญสุข
๓๑. นายโชติพล เชื้อจรรย์
๓๒. นายเกรียงไกร สมประสงค์
๓๓. นางสาวบงกช ทองแท่ง
๓๔. นางสาวธิดิกาญจน์ รัตน์ะมงคลกุล
๓๕. นางสาวชิดชนก วงศ์ทองทิพย์

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ผู้อำนวยการกองพิทักษ์ระบบคุณธรรม
ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป
ผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศทรัพยากรบุคคล
ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล
ผู้อำนวยการส่วนวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
ผู้อำนวยการส่วนโครงสร้างและอัตรากำลัง ๑
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
นิติกรชำนาญการพิเศษ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
นิติกรชำนาญการ
นิติกรชำนาญการ
นิติกรปฏิบัติการ
นิติกรปฏิบัติการ
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
นักจัดการงานทั่วไป



ระเบียบวาระ...

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (รองศาสตราจารย์ทวิดา กมลเวชช) รองประธาน ก.ก. ทำหน้าที่ประธาน ก.ก. กล่าวเปิดประชุมและแจ้งให้ที่ประชุมทราบ ดังนี้

๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์) ประธาน ก.ก. ดิถการกิจ จึงทำหน้าที่ประธานการประชุม

๒. มอบให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (นายอุบล เล่นวารี) เป็นผู้แทนแสดงความยินดีและ กล่าวขอบคุณปลัดกรุงเทพมหานครเนื่องในโอกาสวาระครบเกษียณอายุราชการ ซึ่งท่านปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายมาโดยตลอด

๓. กรณีการให้สิทธิลาคลอดบุตรพนักงานกรุงเทพมหานคร ๑๒๐ วัน สำนักงาน ก.ก. ควรศึกษากรณีของข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้มีมาตรฐานเดียวกับ พนักงานกรุงเทพมหานคร ว่าจะสามารถดำเนินการก่อนหน่วยงานภาครัฐอื่นได้หรือไม่ โดยให้จัดทำ หนังสือหรือไปยังหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔. กรุงเทพมหานครจำเป็นต้องปรับปรุงรูปแบบ วิธีการ หรือแนวคิดในการวางแผนกำลังคน และการบริหารทรัพยากรบุคคลในหลายเรื่อง เช่น

๔.๑ การพิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ควรต้องมีการทบทวนวิธีการให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น โดยนำฐานข้อมูลกำลังคนมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนและพยากรณ์สถานการณ์กำลังคน ของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งกำหนดมาตรการกำลังคนในเรื่องต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับบริบท ที่เปลี่ยนแปลงไป ตัวอย่างเช่น กรณีสำนักการโยธาหรือสำนักการระบายน้ำเสนอเหตุผลและความจำเป็น เพื่อขอคืนตำแหน่งวิศวกรเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างในโครงการต่าง ๆ เนื่องจาก มีจำนวนผู้ควบคุมงานก่อสร้างไม่เพียงพอ ประกอบกับหน่วยงานไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ในการจ้างผู้ควบคุมงานจากภายนอก จึงจำเป็นต้องขอคืนอัตรากำลังในตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการ มิเช่นนั้นอาจส่งผลกระทบต่อภารกิจที่ต้องให้บริการประชาชน อย่างไรก็ตาม สำหรับบางตำแหน่ง อาจไม่จำเป็นต้องขอจัดสรรคืนในตำแหน่งเดิมก็ได้ หากหน่วยงานได้ทบทวนภารกิจและ มีการวิเคราะห์งานใหม่ที่พิจารณาแล้วเห็นว่าสามารถใช้วิธีการพัฒนากำลังคนที่มีอยู่ให้มีทักษะ สมรรถนะที่สูงขึ้นและสามารถปฏิบัติงานได้ครอบคลุมกับภารกิจของตำแหน่งเดิมที่เกษียณอายุราชการไป หรือพิจารณานำเทคโนโลยีหรือระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาทดแทนกำลังคนในภารกิจของตำแหน่งเดิมได้ หรืออาจวิเคราะห์และกำหนดเป็นตำแหน่งในสายงานใหม่ที่รองรับกับภารกิจในปัจจุบันและ อนาคตซึ่งอาจเป็นสายงานที่กรุงเทพมหานครไม่เคยมีมาก่อนก็ได้ เช่น ตำแหน่งนักวิเคราะห์ข้อมูล (data analytic) ในสำนักดิจิทัลกรุงเทพมหานคร เป็นต้น



๔.๒ การคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ควรเพิ่มช่องทางใหม่ในการคัดเลือก โดยเฉพาะการคัดเลือกมาปฏิบัติหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณสุข รวมทั้งดำเนินงานด้านวิชาการที่ส่วนกลางโดยไม่ต้องทดสอบปฏิบัติ เนื่องจากจบการศึกษาด้านการจัดการสาธารณสุขโดยตรง จึงมีความเข้าใจในบริบทงาน มีความรู้ในการบริหารจัดการสาธารณสุขภาพรวม มีความรู้เกี่ยวกับการบัญชาการเหตุ สามารถทำงาน กำกับงานของเครือข่ายต่าง ๆ รวมทั้งอาสาสมัครหรือปรับเงื่อนไขในส่วนของการทดสอบการตัดสินใจสำหรับการทดสอบสมรรถภาพทางกาย กรณีทดสอบปฏิบัติไม่ผ่าน ให้สามารถเข้ารับการทดสอบในฐานต่อไปได้ ต่างจากเดิมถ้าไม่ผ่านการทดสอบในแต่ละฐานจะไม่มีสิทธิเข้ารับการทดสอบในฐานต่อไป (ไม่ผ่านการคัดเลือก) เนื่องจากการตัดสินใจดังกล่าวอาจส่งผลให้หน่วยงานสูญเสียโอกาสในการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะในเชิงวิชาการ การบูรณาการระหว่างการบริหารสถานการณ์ตามหลักมาตรฐานระดับสากลและวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นทักษะที่มีความจำเป็นเร่งด่วนสำหรับองค์กร

๔.๓ เนื่องจากกรุงเทพมหานครมีข้อจำกัดของการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้การควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ดังนั้น กรุงเทพมหานครจำเป็นต้องพิจารณาเสนอแนวทาง วิธีการบริหารกำลังคนในรูปแบบใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับภารกิจที่หลากหลายและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องภายใต้สถานการณ์และบริบทแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารกำลังคนในภารกิจด้านสาธารณสุขและด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขซึ่งเป็นภารกิจที่มีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้ อาจต้องคำนึงถึงการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยปฏิบัติงาน และมีรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่นมากกว่าเดิม รวมถึงการพิจารณาเกี่ยวกับแนวโน้มการจ้างแรงงานข้ามชาติให้เข้ามาทำงานในภารกิจที่หาผู้รับจ้างมาทำงานได้ยาก และเป็นงานที่แรงงานคนไทยไม่สนใจ เช่น ภารกิจด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล เป็นต้น

๕. มอบฝ่ายเลขานุการแจ้งให้ที่ประชุมทราบเกี่ยวกับผู้เข้าร่วมประชุมโดยในการประชุมครั้งนี้ มีกรรมการ ก.ก. เข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ จำนวน ๑๐ ราย และมีกรรมการ ก.ก. เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๙ ราย ดังนี้

๕.๑ เลขานุการ ก.พ.

กรรมการ ก.ก.

(นายกิตติพงษ์ มหารัตนวงศ์ รองเลขานุการ ก.พ.

รักษาราชการแทนเลขานุการ ก.พ.)

๕.๒ เลขานุการ ก.พ.ร.

กรรมการ ก.ก.

(นางสาววิริยา เนตรน้อย รองเลขานุการ ก.พ.ร. แทน)



- | | |
|--|--------------|
| ๕.๓ เลขธิการ ก.ค.ศ.
(นายธน ขวัญเดช) | กรรมการ ก.ก. |
| ๕.๔ ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม
(นายวันนิ นนท์ศิริ ผู้ตรวจราชการกระทรวง แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๕.๕ นายเกรียงไกร ตั้งจิตธมณีกิตดา
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๕.๖ นายสุริยชัย รวีวรรณ
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๕.๗ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรรัตน์ หงวนเสงี่ยม
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ในสถาบันอุดมศึกษา) | กรรมการ ก.ก. |
| ๕.๘ นางเบญจวรรณ สร้างนิทร
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๕.๙ นายนนทิกกร กาญจนะจิตรา
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |

ทั้งนี้ ได้มีการแสดงตนผ่านการบันทึกภาพและรายชื่อแสดงตนในระบบ Microsoft Teams เรียบร้อยแล้ว

**ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและ
บุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๘**

ฝ่ายเลขานุการเสนอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๘ ซึ่งมีทั้งหมด ๖ ระเบียบวาระ จำนวน ๑๕๖ หน้า

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

**เรื่องที่ ๓.๑ ร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการ
กรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ พ.ศ.**

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ พ.ศ.



สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

๑.๑ มาตรา ๑๔ (๓) กำหนดอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. ดังนี้

(๓) ออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ หรือระเบียบ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ หรือตามกฎหมายอื่นที่พระราชบัญญัตินี้ให้นำมาใช้บังคับ กฎ ก.ก. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

๑.๒ มาตรา ๔๑ การจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัตินี้ ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้

(๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่น แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมือง มาประกอบการพิจารณาได้

๑.๓ มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน มาใช้บังคับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม

ในการนำกฎหมายตามวรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม ให้อำนาจหน้าที่ของ คณะรัฐมนตรี ก.พ. ก.ค.ศ. และ ก.พ.อ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. สำหรับผู้ใช้อำนาจหน้าที่อื่น ให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด โดยคำนึงถึงตำแหน่งผู้ใช้อำนาจหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายนั้นด้วย

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๒.๑ มาตรา ๖๒ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง



ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.พ. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้

ในกรณีที่ ก.พ. กำหนดให้ปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิใดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้หมายถึงปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง

๒.๒ มาตรา ๖๓ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณีให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิมจะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น

๓. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ อนุมัติการกำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยกำหนดให้การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ในส่วนของการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ และระดับ ๔ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมตามที่ ก.ก. กำหนด และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๒ หรือใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกที่กรุงเทพมหานครกำหนด หรือใช้มติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๓๔ เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๓๔ และใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๐ เป็นแนวทางประกอบในการพิจารณาโดยอนุโลม แล้วแต่กรณี

๔. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗ อนุมัติเพียระยะเวลาการดำรงตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ดังนี้

๔.๑ ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับอาวุโสมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่สามารถเปลี่ยนประเภทตำแหน่งมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการได้

ทั้งนี้ ข้าราชการผู้นั้นจะต้องผ่านการคัดเลือกในการเปลี่ยนประเภทตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

ลัษ



๔.๒ ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และเป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี เป็นผู้มีคุณสมบัติเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่างไปจาก คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ที่สามารถแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษได้

ทั้งนี้ ข้าราชการผู้นั้นจะต้องผ่านการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

๕. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้โปรดให้ความเห็นชอบให้สำนักงาน ก.ก. นำเสนอ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส สังกัดสำนักงานเขต และนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ และ ก.ก. เพื่อพิจารณาออกกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ พ.ศ. เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ก. ด่วนมาก ที่ กท ๐๓๐๔/๓๓๙๕ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๘

๖. มติคณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๘ อนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ในสังกัดสำนักงานเขต จำนวน ๕ ฝ่าย เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๒๕๐ ตำแหน่ง ดังนี้

๖.๑ ฝ่ายโยธา ตำแหน่งนักจัดการงานโยธาชำนาญการ จำนวน ๕๐ ตำแหน่ง

๖.๒ ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ ตำแหน่งนักจัดการงานรักษา ความสะอาดชำนาญการ จำนวน ๕๐ ตำแหน่ง

๖.๓ ฝ่ายรายได้ ตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ จำนวน ๕๐ ตำแหน่ง

๖.๔ ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ จำนวน ๕๐ ตำแหน่ง

๖.๕ ฝ่ายเทศกิจ ตำแหน่งเจ้าพนักงานเทศกิจชำนาญการ จำนวน ๕๐ ตำแหน่ง โดยกำหนดเป็นเงื่อนไขของตำแหน่งในบัญชีแสดงรายละเอียดการกำหนดตำแหน่ง (บัญชี ๑) ดังนี้

“๑. เมื่อจะแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ซึ่งผ่านการคัดเลือกในการเปลี่ยนประเภทตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด ให้กำหนดเป็นตำแหน่ง.....(ชื่อตำแหน่งในสายงาน)..... ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ พ้นจากตำแหน่งเมื่อใด ให้กำหนดเป็น ตำแหน่ง(ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน)..... ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส หรือ

๒. ให้ย้ายสลับเปลี่ยน...



๒. ให้ย้ายสับเปลี่ยนผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ในตำแหน่งเลขที่นี้ไปดำรงตำแหน่งเลขที่อื่นในหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นในประเภทตำแหน่งสายงาน และระดับเดียวกันได้”

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ก. ได้นำเงื่อนไขที่ได้รับอนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ดังกล่าวมากำหนด อยู่ในร่างกฎ ก.ก.๗ ในการกำหนดตำแหน่งและสายงานที่จะดำเนินการสอบคัดเลือกเรียบร้อยแล้ว

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘ ได้มีมติเห็นชอบร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ พ.ศ. โดยที่ประชุมได้พิจารณาแล้ว มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะสรุปได้ ดังนี้

๑. การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จากประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลน หัวหน้าฝ่ายบางสายงานที่ต้องการผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในเชิงพื้นที่ และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ที่มีประสบการณ์ในการทำงานและมีคุณสมบัติปริญญาดำเนินการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หากเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เป็นเวลา ๒ ปีขึ้นไปแล้ว จะเป็นผู้มีคุณสมบัติ ในการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษต่อไป

๒. ปรับข้อความในองค์ประกอบการให้คะแนนตามแบบประเมินข้อเสนอ แนวคิด วิธีการในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เอกสารหมายเลข ๕) ให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับการให้คะแนนในการประเมิน

๓. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) จำเป็นต้องดำเนินการควบคู่กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) กรณีมีการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนประเภทตำแหน่งฯ ควรมีกระบวนการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานอีกด้วย

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘ และครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๘ โดยที่ประชุมได้มีการปรับแก้ไขถ้อยคำและ ความเชื่อมโยงสอดคล้องของเนื้อหาเรียบร้อยแล้ว และได้มีข้อสังเกต ดังนี้



๑. เจตนารมณ์...

๑. เจตนารมณ์ในการร่างกฎ ก.ก. ฉบับนี้ เพื่อให้ตำแหน่งประเภททั่วไป มีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ ถ้าดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส สามารถเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการได้ หากมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งในกรณีนี้ การเปลี่ยนตำแหน่งประเภททั่วไป เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการแล้ว ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ที่กำหนดไว้อาจมีจำนวนตำแหน่งลดลง ซึ่งทำให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ที่รออยู่ไม่สามารถเติบโตได้ ทั้งนี้ ในการเปิดสอบคัดเลือกการกำหนดตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่งตามตำแหน่งเลขที่ที่กำหนดต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นการสื่อความหมายที่เฉพาะเจาะจง เพื่อแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติที่ดำรงตำแหน่งอยู่และมีคุณสมบัติตามที่ ก.ก. กำหนด

๒. คณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรและวิธีการคัดเลือก ควรกำหนดเป็นคณะกรรมการพิจารณาขอบเขตเนื้อหาข้อสอบ เพื่อสื่อความหมายให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย

๓. การประเมินจากประวัติการรับราชการ เป็นการประเมินจากใบสมัคร (เอกสารหมายเลข ๑) และมีข้อมูลประวัติการรับราชการกำหนดไว้ใน Portfolio (เอกสารหมายเลข ๓) จะถือว่า Portfolio และประวัติการรับราชการในใบสมัคร เป็นส่วนหนึ่งของใบสมัครหรือไม่ และประสบการณ์ในการทำงานพิจารณาจากความสามารถ งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ (ตามเอกสารหมายเลข ๒) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนการประเมินประวัติการรับราชการ จำนวนรายการความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นคะแนน สามารถประเมินความสามารถได้หรือไม่

๔. การประเมินผลงานโดดเด่นหรือมีความสำคัญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการสอบคัดเลือก (เอกสารหมายเลข ๔) และข้อเสนอ แนวคิด วิธีการในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เอกสารหมายเลข ๕) ควรนำคำอธิบายองค์ประกอบในการพิจารณาไว้ในร่างกฎ ก.ก. เพื่อให้ผู้สมัครสอบคัดเลือกเข้าใจและเลือกผลงานที่เป็นประโยชน์ของผู้นำเสนอผลงาน และพัฒนาผลงานหากยังมีคุณสมบัติไม่ครบซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อกรุงเทพมหานคร

๕. ควรกำหนดระยะเวลา กรณีการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริต และห้ามมิให้สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือก

๖. ตามแบบการประเมินประวัติการรับราชการ หน้า ๖ หัวข้อ ๔ พฤติกรรมทางจริยธรรม การได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก ได้รับคะแนนน้อยกว่ารางวัลในระดับกรุงเทพมหานคร โดยข้อเท็จจริงแล้วการที่บุคลากรของกรุงเทพมหานครได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก ย่อมสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมั่นจากสายตาของหน่วยงานภายนอก ที่พิจารณาบุคคลนั้น เปรียบเทียบกับบุคลากรของหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ น้ำหนักคะแนนควรมากกว่าหรือเท่ากันกับการได้รับรางวัลระดับกรุงเทพมหานคร ส่วนคะแนนการได้รับการรับรองจากผู้บังคับบัญชา ที่สะท้อนความประพฤติทางจริยธรรมได้ไม่ชัดเจน ควรลดค่าน้ำหนักคะแนนลง



๗. ข้อ ๑๘ วรรคสอง กรณีการทุจริตในการสอบจะตัดสินให้จนกว่าจะดำเนินการทางวินัย และพิจารณาโทษทางวินัยถึงที่สุด แต่ในตอนท้ายกล่าวว่าห้ามมิให้สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือกเป็นเวลา ๒ ปี หากกรณีดำเนินการทางวินัยนานกว่า ๒ ปี จะพิจารณาจากระยะเวลาใดก่อน หากทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริต มีการดำเนินการอยู่แล้ว คือ ๑. ตัดสิทธิในการคัดเลือก ซึ่งการคัดเลือกยังดำเนินไปแต่มีการตัดสินผู้ที่กระทำการทุจริต ๒. จะยกเลิกทั้งหมดหรือบางส่วนเฉพาะในกรณีที่มีการทุจริต จะดำเนินการยกเลิกทั้งหมด หรือยกเลิกเฉพาะส่วนที่มีการทุจริต ในวรรคหนึ่ง มี ๒ กรณี คือ ตัดสิทธิและยกเลิกการสอบ ดังนั้น วรรคสองจึงอธิบายในเรื่องของการยกเลิก และกรณีที่ขยายว่าเมื่อมีการทุจริตแล้วหากมีการสมัครคัดเลือกในกรณีได้อีกภายใน ๒ ปี ห้ามผู้สมัครที่กระทำการทุจริตนี้มาสมัครอีก เพราะฉะนั้นหากมีการแก้ไข ควรพิจารณาให้สอดคล้องกับ ๒ กรณีดังกล่าว และกรณีการห้ามสมัครนั้นจะนับจากระยะเวลาใด โดยนับจากวันที่ยกเลิกการดำเนินการ อาจเป็นกรณีที่ซ้อนกัน ต้องกำหนดเรื่องระยะเวลากับเรื่องจุดเริ่มต้นของการดำเนินการที่จะพิจารณาทั้ง ๒ กรณีให้ชัดเจน

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ได้เห็นชอบกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เพื่อเป็นการสนับสนุนข้าราชการของกรุงเทพมหานครสามัญที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสำนักงาน ก.ก. ได้มีการปรับแก้ไข ถ้อยคำตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ เรียบร้อยแล้ว จึงเห็นควรเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ พ.ศ. (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. กรณีเป็นข้อสอบอัตโนมัติควรนำ AI มาใช้ในการกรองคำตอบก่อนให้กรรมการพิจารณาคะแนน เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของกรรมการ และควรเปลี่ยนข้อสอบแบบปรนัย ซึ่งเป็นข้อสอบแบบท่องจำ ให้เป็นข้อสอบแบบ Comprehensive Analytics ซึ่งเป็นการทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการวินิจฉัย ซึ่งเป็นข้อสอบที่ดีที่จะช่วยคัดกรองผู้สอบคัดเลือก และลดการใช้ดุลยพินิจของผู้ตรวจข้อสอบ

๒. กรณีผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ผ่านการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ต่อมาได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษแล้ว ตำแหน่งเลขที่ของผู้นั้น จะกลับมาเป็นตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสเช่นเดิม เพื่อเตรียมรองรับผู้ที่ได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งจากตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญการ ให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโสต่อไป

ฉบับ



๓. ปัญหาในอนาคตของผู้บริหาร หากผู้บังคับบัญชาที่มาจากประเภทวิชาการ ซึ่งอยู่ใน Gen Y ซึ่งเติบโตมากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและโซเชียลมีเดีย ไปเป็นหัวหน้าของข้าราชการที่สืบทอดเลือกจากประเภททั่วไป มาเป็นประเภทวิชาการ ซึ่งอยู่ใน Gen X อาจก่อให้เกิดปัญหาช่องว่างระหว่างวัย ที่มีความแตกต่างทางความคิด ทักษะ และประสบการณ์ในการบริหารได้

๔. การให้คะแนนจากการประเมินผลงานจากแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ควรกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของกรรมการ

๕. ควรทบทวนการกำหนดอัตราเงินเดือนเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive) ให้กับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นระดับหัวหน้าด้วย เนื่องจากอัตราเงินเดือนขั้นสูงของข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษกับประเภททั่วไป ระดับอาวุโสไม่ต่างกัน

มติที่ประชุม อนุมัติร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ พ.ศ. โดยมอบให้สำนักงาน ก.ก. นำประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการ

เรื่องที่ ๓.๒ ร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเทียบคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ประสงค์ขอไปดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ.

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติ ร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเทียบคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ประสงค์ขอไปดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ.

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๔๘ ให้ ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกัน ที่คุณภาพของงานเท่ากันโดยประมาณเป็นระดับเดียวกัน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงาน



๒. พระราชบัญญัติ...

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร” หมายความว่า

(๑) ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน
และส่งเสริมการเรียนรู้ หรือ

(๒) ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาพิเศษ
และให้หมายความรวมถึงข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่ให้บริการ หรือ
ปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหาร การศึกษา และ
ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการ
กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครกำหนด

มาตรา ๑๔ (๖) ก.ก. มีอำนาจหน้าที่พิจารณาเทียบตำแหน่งและระดับตำแหน่ง
ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๔๒ ข้าราชการกรุงเทพมหานครมี ๓ ประเภท คือ

(๑) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

(๒) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

(๓) ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา

มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่
บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้
ในพระราชบัญญัตินี้หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน มาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
โดยอนุโลม

มาตรา ๕๖ การแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครจากข้าราชการประเภทหนึ่ง
ไปเป็นข้าราชการอีกประเภทหนึ่งอาจกระทำได้หากผู้นั้นสมัครใจและหน่วยงานต้นสังกัดเห็นชอบ
ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

ในกรณีที่ได้นำผลการตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ผู้มีอำนาจ
หรือ มาตรา ๕๔ แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

อธิบดี



๓. มติ ก.ก....

๓. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ อนุมัติการกำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครตามบทเฉพาะกาล แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ในส่วนของการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ค. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ (๑) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต้น

๔. กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นกลไกในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลผู้ที่มีคุณสมบัติและมีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงผลงานศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม

๕. กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร ให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นกลไกในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลผู้ที่มีคุณสมบัติและมีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงผลงานศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม

๖. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครจากข้าราชการประเภทหนึ่งไปเป็นข้าราชการอีกประเภทหนึ่ง โดยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งฯ ดังกล่าว เป็นการแต่งตั้งจากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ไปเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และการแต่งตั้งจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ไปเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๗. ที่ประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕ ได้มีการพิจารณาการขอเปลี่ยนแปลงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ราย นายวีระชาติ ภาษีชา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ และที่ประชุมมีมติไม่อนุมัติการเปลี่ยนแปลงฯ โดยมอบให้กรุงเทพมหานครดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครจากข้าราชการประเภทหนึ่งไปเป็นข้าราชการอีกประเภทหนึ่ง ในระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อให้มีหลักเกณฑ์ที่มีมาตรฐานและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย โดยให้นำประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการกำหนดแนวทางหรือหลักเกณฑ์การเปลี่ยนแปลงในระดับบริหารให้ชัดเจน โดยพิจารณาถึงเส้นทางความก้าวหน้า ประสบการณ์ทางการบริหาร หรือตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ และพิจารณาให้ข้าราชการครูฯ วิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ มีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งทางบริหารงานด้านการศึกษา เช่น การดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการในสำนักงานการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้อำนวยการสถาบัน และการดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา



๘. สำนักงาน ก.ก. ได้เสนอ อ.ก.ก. วิสามัญที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร สายงานการบริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้มีโอกาสดำเนินการเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารด้านการศึกษารวมของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๘.๑ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เห็นชอบในหลักการว่าควรเปิดโอกาสให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สายงานการบริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารด้านการศึกษารวมของกรุงเทพมหานคร โดยข้อสังเกต ดังนี้

(๑) การเทียบตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ควรเทียบให้ไม่เกินประเภทอำนวยการ ระดับสูง

(๒) ควรมีการพิจารณาทบทวนกลไกที่เกี่ยวข้องที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการในสำนักการศึกษา การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สายงานการบริหารสถานศึกษา ให้มีโอกาสดำเนินการเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารด้านการศึกษารวมของกรุงเทพมหานคร และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่ง

๘.๒ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗ มีมติมอบสำนักงาน ก.ก. นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปดำเนินการ ดังนี้

(๑) สำนักการศึกษาควรมีการเตรียมความพร้อมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารด้านการศึกษารวม รวมทั้งควรมีการออกแบบโครงสร้างให้รองรับกับการดำเนินการในเรื่องนี้ เพื่อสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพและความเหมาะสมทั้งด้านการบริหารสถานศึกษา และด้านการบริหารจัดการ

(๒) สำนักการศึกษาเป็นหน่วยงานหลักด้านการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครที่กระจายอยู่ทั้ง ๕๐ สำนักงานเขต การบริหารงานด้านการศึกษารวมของสำนักการศึกษาต้องเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกระดับทั้งภายในและภายนอกกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารสูงสุดจึงควรเป็นผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการศึกษา ทั้งในด้านวิชาการและด้านการบริหารซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนางานด้านการศึกษารวมของกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่จะเข้ามาเป็นผู้บริหารของสำนักการศึกษาควรมีศักยภาพและประสบการณ์ที่เพียงพอ และมีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และควรกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ เช่น ต้องเคยปฏิบัติหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงของกลุ่มโรงเรียนที่ต้องดูแลและเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น



๙. สำนักงาน ก.ก. ได้เสนอที่ประชุมคณะผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘ ที่ประชุมมีมติรับทราบการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการครูฯ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้มีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร ด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร และมอบสำนักงาน ก.ก. นำข้อคิดเห็นของที่ประชุม ไปพิจารณาดำเนินการ โดยสื่อสารให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้มีความเข้าใจตรงกัน และระบุวิทยฐานะในการเทียบตำแหน่งให้ชัดเจน

๑๐. สำนักงาน ก.ก. ได้เสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน เพื่อพิจารณาการเทียบตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา- กรุงเทพมหานคร สายงานการบริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาเท่ากับการ ดำรงตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทอำนวยการ จำนวน ๓ ครั้ง ดังนี้

๑๐.๑ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ มีมติให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อสังเกตของ อ.ก.ก. ไปปรับปรุงรายละเอียดการเทียบตำแหน่ง ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และเงื่อนไขในการเปลี่ยนประเภทข้าราชการ ให้มีความชัดเจนมากขึ้น โดยมีประเด็นสำคัญและ ข้อสังเกตในการพิจารณา ดังนี้

(๑) ควรระบุให้ชัดเจนว่า เป็นการเทียบตำแหน่งฯ เฉพาะด้านการศึกษา ของสำนักการศึกษา และควรกำหนดให้เห็นภาพว่า การเปลี่ยนครั้งนี้ของสำนักการศึกษาไม่ได้เป็น การเปลี่ยนเฉพาะตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาเพียงตำแหน่งเดียว ยังมีตำแหน่งศึกษานิเทศก์ด้วย รวมทั้งจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในสายงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมความพร้อมของ ข้าราชการ และให้ข้าราชการได้เห็นภาพเส้นทางความก้าวหน้าและเกิดความกระตือรือร้นในการ พัฒนาตนเอง

(๒) การกำหนดคุณสมบัติเรื่องระยะเวลาในส่วนของข้าราชการพลเรือนสามัญ จะนับเอาประสบการณ์ในระดับที่ต่ำกว่ามานับรวมด้วย ซึ่งพิจารณาเฉพาะประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย คือ หลายหน่วยงาน แต่ของกรุงเทพมหานครเป็นการพิจารณาความยุ่งยากซับซ้อนในระดับโรงเรียน มานับรวมกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งเป็นการนำ ๒ ระบบ มาเป็นมาตรฐานในการกำหนดคุณสมบัติ เรื่องระยะเวลา จึงควรกำหนดจำนวนปีที่เท่ากัน และควรปรับในเรื่องประสบการณ์และระยะเวลา และอาจพิจารณาตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลางขึ้นไป เนื่องจากความซับซ้อนในการบริหารไม่แตกต่างกันมาก และอาจจะมีประสบการณ์ในโรงเรียน ขนาดใหญ่มากขึ้นไปที่ครบถ้วนอยู่แล้ว



(๓) มาตรฐาน...

(๓) มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ กำหนดประสบการณ์ ในงานที่หลากหลาย ได้แก่ ต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ และต่างลักษณะงาน ขึ้นอยู่กับ การกำหนดว่ามีประสบการณ์มาแล้วกี่ปี กี่สายงาน กี่หน่วยงาน ดังนั้น การกำหนดจำนวนปีประสบการณ์ ๑ ปี หรือ ๒ ปี ควรพิจารณาจากการปฏิบัติราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่ ที่ต้องมีการบริหารงาน เงิน คน

(๔) การให้มีโอกาสเติบโตเป็นผู้บริหารในสำนักการศึกษา ควรผ่าน การบ่มเพาะก่อนที่จะขึ้นเป็นผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้มีความพร้อมและเกิดประสิทธิภาพไม่เกิด ความผิดพลาด โดยควรมีการพัฒนาทักษะทางด้านการบริหารเพิ่มขึ้น ทั้งในด้านการบริหารงบประมาณ ที่ต้องบริหารภายใต้กฎ ระเบียบต่าง ๆ เป็นต้น และด้านการบริหารคนที่ไม่จำกัดเฉพาะข้าราชการครู- และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

(๕) ก.ก. เคยมีประเด็นเกี่ยวกับการส่งสมประสบการณ์ในตำแหน่ง กรณีผู้ที่ไม่เคยสัมผัสกับประชาชน ไม่เคยปฏิบัติงานในระดับพื้นที่เขต และไม่เคยส่งสม- ประสบการณ์การทำงานระดับเขต แต่ได้รับการเลื่อน หรือแต่งตั้ง หรือการย้ายไปดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต ผู้อำนวยการเขต จะทำให้กรุงเทพมหานครประสบปัญหาในหลาย ๆ ด้าน ดังนั้น ควรคำนึงถึงเรื่องประสบการณ์ที่จำเป็นต้องส่งสมกรณีการย้ายไปดำรงตำแหน่งผู้ช่วย- ผู้อำนวยการเขตด้วย

(๖) ควรกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับระยะเวลาในการส่งสมประสบการณ์ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและการพัฒนาอาชีพ กรณีการเปลี่ยนประเภท เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น แล้ว และต้องการจะย้ายไปดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต เช่น ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ในสำนักการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่ากี่ปี ต้องมีประสบการณ์ในเรื่องใดถึงจะมีโอกาสในการที่ย้ายไปดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตได้

๑๐.๒ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบหลักการ เทียบตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เท่ากับการดำรงตำแหน่ง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐาน- กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ และให้สำนักงาน ก.ก. จัดทำแนวทางในการดำเนินการ ขอเทียบตำแหน่งให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยมีประเด็นสำคัญและข้อสังเกตในการพิจารณา ดังนี้

(๑) การขอเทียบตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา- กรุงเทพมหานคร เท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สามารถดำเนินการได้ ๒ ทางเลือก คือ ทางเลือกที่ ๑ การปรับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยเพิ่มเติมในส่วนของ



คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องเสนอขอ ก.ก. อนุมัติเทียบตำแหน่ง เพราะการเทียบตำแหน่งจะกระทำเมื่อเกิดกรณีมีข้าราชการขอเทียบตำแหน่ง และทางเลือกที่ ๒ การเสนอขอ ก.ก. อนุมัติเทียบตำแหน่ง

(๒) หากกรุงเทพมหานครมีการประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ กรุงเทพมหานครอาจมีความเสี่ยงในการถูกร้องเรียน เนื่องจากในประกาศรับสมัครฯ ต้องระบุคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก แต่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ยังไม่ได้ปรับแก้ ดังนั้น การใช้มติ ก.ก. ในการเทียบตำแหน่งเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครสามารถสมัครคัดเลือกฯ ได้ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ที่กำหนดว่า “ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด” ในการเสนอ ก.ก. พิจารณาอนุมัติการเทียบตำแหน่ง ควรกำหนดแนวทางการดำเนินการให้ชัดเจนเพื่อให้เห็นภาพว่า หลังจากการเทียบตำแหน่งเรียบร้อยแล้วและเมื่อมีการประกาศรับสมัครคัดเลือกฯ ต้องดำเนินการอย่างไร มีคณะกรรมการใดที่จะเป็นผู้รับรองในการเทียบตำแหน่ง

(๓) การเทียบตำแหน่งเป็นกระบวนการแรกในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครมีคุณสมบัติที่จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญประเภทอำนวยการ ในหน่วยงานด้านการศึกษา ซึ่งเป็นเรื่องที่ดีที่เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครได้เติบโต แต่ควรพิจารณา รวมถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่สังกัดสำนักพัฒนาสังคมด้วย

(๔) ควรมีการเตรียมความพร้อมผ่านกระบวนการพัฒนาสำหรับข้าราชการกลุ่มที่เปลี่ยนประเภทมาและได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญประเภทอำนวยการ ในเรื่องทักษะทางการบริหารที่อาจยังมีไม่เพียงพอ

(๕) ควรออกแบบแนวทางในการดำเนินการกรณีเมื่อเทียบตำแหน่งแล้ว และได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทอำนวยการ กรณีข้าราชการผู้นั้นไม่สามารถทำหน้าที่บริหารในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งได้ และมีผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด หรือกรณีที่ข้าราชการผู้นั้นประสงค์จะขอเปลี่ยนประเภทกลับมาเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ให้สามารถกลับมาดำรงตำแหน่งเดิม สายงานเดิม และวิทยฐานะเดิม ได้ *ด.ช.ว*



๑๐.๓ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘...

๑๐.๓ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบร่างหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ และให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการต่อไป โดยมีประเด็นสำคัญและข้อสังเกตในการพิจารณา ดังนี้

(๑) ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการที่ขอเทียบตำแหน่งและได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ สามารถขอเปลี่ยนประเภทกลับไปเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครได้ก่อนครบกำหนดระยะเวลาการประเมิน

(๒) กรณีข้าราชการมีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน หรือกรณีข้าราชการประสงค์ขอเปลี่ยนประเภทกลับไปเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ก่อนครบกำหนดระยะเวลาการประเมิน และเมื่อจะแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิม แต่ไม่มีตำแหน่งว่างรองรับ อาจต้องกำหนดอัตรากำลังทดแทนเพื่อรองรับจนกว่าจะมีตำแหน่งว่าง และกำหนดเงื่อนไขว่า “เมื่อมีตำแหน่งว่างเมื่อใด ให้แต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นเป็นอันดับแรก และให้ยุบเลิกตำแหน่งอัตรากำลังทดแทน”

(๓) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ควรกำหนดกรอบระยะเวลาในการพิจารณาความสามารถหรือผลสัมฤทธิ์ของงาน และเกณฑ์การประเมินให้ชัดเจน

(๔) สำนักงาน ก.ก. ควรจัดทำคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการการเทียบตำแหน่งฯ ในเรื่องนี้ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งฯ ได้อย่างถูกต้อง

๑๑. ในการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ที่ประชุมมีข้อสังเกต ดังนี้

(๑) หลักเกณฑ์ฯ เป็นเรื่องการเทียบตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สายงานการบริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ยังมีได้อ้างถึงมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นหลักในการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กรุงเทพมหานครนำมาใช้โดยอนุโลมตามมาตรา ๔๔ แ

ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔



ฉบับ

- ๒๑ -

(๒) ตารางการเทียบการดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร มิได้กำหนดให้ชัดเจนว่า ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ เทียบได้กับตำแหน่งใด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญประเภทอำนวยการ ระดับสูง และประเภทอำนวยการ ระดับต้น

(๓) การกำหนดให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในหน้าที่ หากผลการ ประเมินรวมทั้ง ๒ ครั้ง ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้ผู้มีอำนาจดำเนินการตามมาตรา ๕๓ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ แต่งตั้งผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งเดิม ชดต่อมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และเป็นการเลือกปฏิบัติหรือไม่

(๔) ร่างหลักเกณฑ์ ฯ ฉบับนี้ ควรกำหนดเฉพาะเรื่องของการเทียบตำแหน่ง ส่วนหลักเกณฑ์การคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และหลักเกณฑ์การเปลี่ยนประเภท ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ควรกำหนดแยกต่างหาก

๑๒. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น และระดับสูง กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

๑๒.๑ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น

“คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

๑.๑ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น

๑.๒ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๑.๓ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ไม่น้อยกว่า ๖ ปี

๑.๔ ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ๑.๑ หรือ ๑.๒ หรือ ๑.๓

แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด

และ

๒. มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่ง
ตามที่ ก.ก. กำหนด” ๐๓๕



๑๒.๒ ประเภท...

ฉบับ

๑๒.๒ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง

“คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

๑.๑ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง

๑.๒ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๑.๓ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น และประเภทวิชาการ

ระดับชำนาญการพิเศษ รวมกันไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๑.๔ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

รวมกันไม่น้อยกว่า ๗ ปี

๑.๕ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

๑.๖ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๑.๗ ตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า ๑.๑ หรือ ๑.๒ หรือ ๑.๓ หรือ ๑.๔ หรือ ๑.๕ หรือ ๑.๖ แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด

และ

๒. มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามที่ ก.ก. กำหนด”

๑๓. มาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะของผู้ที่ดำรงวิทยฐานะ ดังนี้

มาตรฐานวิทยฐานะ ผู้อำนวยการสถานศึกษา		
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	วิทยฐานะเชี่ยวชาญ	วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับ วิทยฐานะของผู้ที่ดำรง วิทยฐานะ ๑) ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะ	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับ วิทยฐานะของผู้ที่ดำรง วิทยฐานะ ๑) ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะ	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับ วิทยฐานะของผู้ที่ดำรง วิทยฐานะ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ- สถานศึกษาที่มีวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ



มาตรฐานวิทยฐานะ ผู้อำนวยการสถานศึกษา		
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการชำนาญการหรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการ-พิเศษ	ผู้อำนวยการชำนาญการ-พิเศษ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ หรือ	หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ
๒) ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด	๒) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด	
	๓) ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด	

๑๔. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

๑๔.๑ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งส่วนราชการ ดังนี้
สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเลขานุการ กองเทคโนโลยีการศึกษา กองคลัง และกองเสริมสร้างสมรรถนะนักเรียน



๑๔.๒ โรงเรียน...

๑๔.๒ โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานการส่งเสริมอาชีพ
สำนักพัฒนาสังคม จำนวน ๑๐ แห่ง มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ - เชี่ยวชาญพิเศษ เป็นผู้อำนวยการ
โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร

๑๔.๓ ฝ่ายการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต จำนวน ๕๐ สำนักงานเขต มีอำนาจหน้าที่
เกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษา โดยมี
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ เป็นหัวหน้าฝ่ายการศึกษา

๑๔.๔ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขต จำนวน ๔๓๗ โรงเรียน
มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับมัธยมศึกษา โดยบริหารงานโรงเรียน
ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของโรงเรียน โดยมีตำแหน่ง
ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ - เชี่ยวชาญพิเศษ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน

๑๕. กรุงเทพมหานครกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับภารกิจด้านการจัดการศึกษา ดังนี้

๑๕.๑ จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
และข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา จำแนกตามสังกัด สายงาน และ วิทยฐานะ

๑๕.๒ จำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษา
จำแนกตามสังกัด ประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

๑๕.๓ ขนาดโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามจำนวนนักเรียน
จำนวนโรงเรียน และกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
สายงานการบริหารสถานศึกษา

๑๖. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีหลายสังกัด มีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
ในการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะหรือนำมาใช้โดยอนุโลมเหมือนกัน แต่ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
แตกต่างกัน เช่น ข้าราชการครูฯ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สามารถก้าวหน้าไปจนถึงตำแหน่ง
ปลัดกระทรวงได้ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ข้าราชการครูฯ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
สามารถเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา และมีความก้าวหน้าไปถึงตำแหน่ง
ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ข้าราชการครูฯ สังกัดกรุงเทพมหานครก้าวหน้าได้เฉพาะในสายงาน
ไปถึงวิทยฐานะสูงสุด ไม่สามารถก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานครได้
ในอดีตก่อนการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร -
กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้าราชการครูฯ สังกัดกรุงเทพมหานครก้า
รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา และเมื่อประกาศใช้พระราชบัญญัติฯ ดัง



มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใหม่ เป็นผลให้ข้าราชการครู กรุงเทพมหานครไม่สามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในตำแหน่งประเภทอำนวยการ และประเภทบริหารได้

๑๗. ปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิชฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งเป็น ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ด้านบริหารจัดการสถานศึกษา บริหารงานด้านวิชาการ สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร และเป็นต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติงาน และสามารถให้คำปรึกษา แนะนำกับผู้อำนวยการสถานศึกษาและข้าราชการครู กรุงเทพมหานครอื่นได้ รวมทั้งเป็นผู้ที่มี ผลงานทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์ในระดับประเทศ ประกอบกับผู้บริหารกรุงเทพมหานคร มีนโยบายในการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สายงานการบริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการสถานศึกษา) ให้มีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร ด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร เช่น ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการในสำนักงานการศึกษา เป็นต้น แต่หลังจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ส่งผลให้ข้าราชการครู ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาก้าวหน้าได้สูงสุด ตามวิชฐานะ ประกอบกับการเปลี่ยนประเภทจากข้าราชการครู มาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สามารถขอเปลี่ยนประเภทได้สูงสุดที่ระดับประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เท่านั้น

๑๘. สำนักงาน ก.ก. ได้มีหนังสือ ที่ กท ๐๓๐๒/๗๓๓๙ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ เรื่อง ขอความเห็นชอบกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ให้มีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร นำเรียน ปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อโปรดพิจารณานำเรียนผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ นำเสนอ ก.ก. พิจารณาอนุมัติ และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้โปรดให้ความเห็นชอบแล้ว เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน

ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบ ร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการเทียบคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่ประสงค์ขอไปดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ. ตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ และให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาต่อไป โดยมีประเด็นสำคัญในการพิจารณา ดังนี้

๑. องค์ประกอบของคณะกรรมการกลั่นกรองคุณสมบัติและความเหมาะสม ในส่วนของกรรมการ ควรกำหนดว่าเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านใด



๒. ในหมวด ๓ การเทียบ เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับเงื่อนไขของผู้ขอเทียบ ควรกำหนดชื่อเป็น “หมวด ๓ เงื่อนไขของผู้ขอเทียบ”

๓. การกำหนดองค์ประกอบในการพิจารณาความเหมาะสม ควรกำหนดองค์ประกอบไว้อย่างกว้าง ๆ และอาจกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน และอาจมีเกณฑ์การตัดสิน เพิ่มเติม

ความเห็นสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สายงานการบริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความก้าวหน้าในตำแหน่งทางการบริหารด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานครได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของแต่ละบุคคล แต่เนื่องจากการแต่งตั้งให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ใดให้ดำรงตำแหน่งใด ผู้คนต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ก. กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.ก. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร ที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้ อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๔ (๖) มาตรา ๔๔ และมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และมาตรา ๔๘ และมาตรา ๖๒ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เห็นว่าเป็นกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น เห็นควรเสนอ ก.ก. เพื่อขออนุมัติ ร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเทียบคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ประสงค์ขอไปดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ.

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. ที่ประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ได้มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะว่า ควรมีการพิจารณาเทียบคุณสมบัติฯ ของตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ให้มีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารด้านการศึกษา ในสำนักการศึกษา โดยเฉพาะตำแหน่งหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ รวมทั้งตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ที่สังกัดสำนักพัฒนาสังคม ด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าเท่ากันกับตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

๒. ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นตำแหน่งที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ไม่เหมาะสมกับการเทียบให้เป็นผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ควรตัดวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ออก

๓. ควรกำหนดคำนิยาม “หน่วยงานอื่น” ให้ชัดเจน ว่าหมายถึงหน่วยภายใน กรุงเทพมหานคร หรือหน่วยงานภายนอกกรุงเทพมหานคร



ลับ

- ๒๗ -

มติที่ประชุม อนุมัติร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเทียบคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ประสงค์ขอไปดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ. โดยมอบให้สำนักงาน ก.ก. นำประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการ *เสร็จ*.

เรื่องที่ ๓.๓ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

តីប

- ២៨ - ៤២ -

เรื่องที่ ๓.๔ รายงานการงดโทษเป็นว่ากล่าวตักเตือน

តំប

- ៤៤ - ៤៧ -

เรื่องที่ ๓.๕ มาตรการทางการบริหารเพื่อแก้ไขปัญหาการสอบสวนทางวินัยของข้าราชการ-กรุงเทพมหานครที่ใช้ระยะเวลาเกินสมควร

สำนักงาน ก.ก. ขอให้พิจารณามาตรการทางการบริหารเพื่อแก้ไขปัญหาการสอบสวนทางวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ใช้ระยะเวลาเกินสมควร ตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๘

สาระสำคัญของเรื่อง

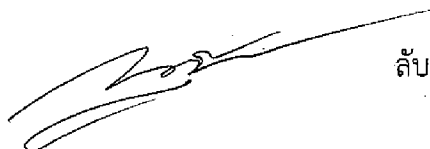
ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมีได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาโดยอนุโลม

มาตรา ๕๘ วรรคหนึ่ง การสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือการสั่งให้ออกจากราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุส่งเรื่องให้ ก.ก. พิจารณา เมื่อ ก.ก. มีมติเป็นประการใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

มาตรา ๕๙ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัย หรือดำเนินการเพื่อสั่งให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ใดออกจากราชการ ให้รายงานการดำเนินการทางวินัยหรือการสอบสวนหรือการสั่งให้ออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ทั้งนี้ ตามระเบียบว่าด้วยการรายงานการดำเนินการทางวินัยที่ ก.ก. กำหนด



ลับ



ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับรายงานตามวรรคหนึ่งเห็นว่าการยุติเรื่อง การงดโทษ หรือการลงโทษ เป็นการไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ก็ให้มีอำนาจสั่งลงโทษ เพิ่มโทษเป็นสถานโทษ หรืออัตราโทษที่หนักขึ้น ลดโทษเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่เบาลง งดโทษโดยให้ทำทัณฑ์บน เป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือน หรือยกโทษให้ถูกต้องหรือเหมาะสมตามควรแก่กรณี ตลอดจน แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความในคำสั่งเดิมให้เป็นการถูกต้องหรือเหมาะสมได้ด้วย และในกรณีที่เห็นว่า ควรดำเนินการอย่างไรเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาให้มีความจริงและยุติธรรมก็ให้มีอำนาจ ดำเนินการหรือสั่งดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี ทั้งนี้ การสั่งลงโทษหรือเพิ่มโทษเป็นสถานโทษ ที่หนักขึ้นต้องไม่เกินอำนาจของตนและการเพิ่มอัตราโทษเมื่อรวมกับอัตราโทษเดิมต้องไม่เกิน อำนาจนั้นด้วย ถ้าเกินอำนาจของตนก็ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้ขึ้นตามลำดับเพื่อให้ พิจารณาดำเนินการตามควรแก่กรณี

ในกรณีที่ผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุได้รับรายงานตามวรรคหนึ่งเห็นว่าการกระทำ ผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุมีอำนาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

เมื่อได้มีคำสั่งเพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษ ถ้าเพิ่มโทษเป็นสถานโทษ ที่หนักขึ้นหรือลดโทษเป็นสถานโทษที่เบาลงหรืองดโทษหรือยกโทษคำสั่งลงโทษเดิมให้เป็นอันยกเลิก ถ้าลดโทษเป็นอัตราโทษที่เบาลง อัตราโทษส่วนที่เกินก็ให้เป็นอันยกเลิก ในกรณีที่คำสั่งลงโทษตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนเป็นอันยกเลิก หรืออัตราโทษส่วนที่เกินเป็นอันยกเลิก ให้คืนเงินเดือนที่ได้ตัดหรือลดไปแล้วตามคำสั่งที่เป็นอันยกเลิก หรืออัตราโทษส่วนที่เกินเป็นอันยกเลิกนั้น ให้แก่ผู้ถูกลงโทษ

เมื่อผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุได้ดำเนินการทางวินัยหรือได้รับรายงานตามวรรคหนึ่งและ ได้พิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่แล้วให้รายงานไปยัง ก.ก. เพื่อพิจารณา

ในกรณีที่ ก.ก. ได้รับรายงานตามวรรคห้าและเห็นว่าการดำเนินการทางวินัย เป็นการไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมและมีมติเป็นประการใด ให้ผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุหรือปลัดกรุงเทพมหานคร หรือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งมติ ก.ก.

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

หมวด ๖ วินัยและการรักษาวินัย

มาตรา ๘๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ



ลับ

มาตรา ๘๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติดังต่อไปนี้

(๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
(๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติของ คณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจอุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ

(๔) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ จะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทันทีเพื่อให้ ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(๕) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

(๖) ต้องรักษาความลับของทางราชการ

(๗) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

(๘) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(๙) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการด้วย

(๑๐) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย

(๑๑) กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

มาตรา ๘๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๒) ต้องไม่ปฏิบัติราชการอันเป็นการกระทำการซ้ำ เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็น



ลับ

(๓) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง หรือผู้อื่น

(๔) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

(๕) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

(๖) ต้องไม่เป็นการรวมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในทางหุ้นส่วนหรือบริษัท

(๗) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ

(๘) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

(๙) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

(๑๐) ไม่กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

มาตรา ๘๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามมาตรา ๘๑ และมาตรา ๘๒ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย

มาตรา ๘๕ การกระทำผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใดหรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(๔) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๕) ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง

(๖) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๒ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง



~~ลับ~~

(๘) ละเว้นการกระทำหรือการใดๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๘๐ วรรคสองและ มาตรา ๘๒ (๑๑) หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ (๑๐) ที่มีกฎ ก.พ. กำหนดให้เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

**๓. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗
หมวด ๖ วินัยและการรักษาวินัย**

มาตรา ๘๓ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องสนับสนุนการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ด้วยความบริสุทธิ์ใจและมีหน้าที่วางรากฐานให้เกิดระบอบการปกครองเช่นว่านั้น

มาตรา ๘๔ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาค และเที่ยงธรรม มีความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ตुแลเอาใจใส่ รักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่น ได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๘๕ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาลโดยถือประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน และไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาล ประมาทเลินเล่อ หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ อย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๘๖ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยงแต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะเสนอความเห็นเป็นหนังสือภายในเจ็ดวัน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา ทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้และเมื่อเสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันเป็นหนังสือให้ปฏิบัติตาม คำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง



~~ลับ~~

มาตรา ๘๗ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องตรงต่อเวลา อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการและนักเรียน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรมิได้ การละทิ้งหน้าที่หรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ของทางราชการเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๘๘ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียนและระหว่างข้าราชการด้วยกันหรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เรียนและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

การกลั่นแกล้ง ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้เรียน หรือประชาชนผู้มาติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๘๙ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหาหรือร้องเรียนผู้อื่นโดยปราศจากความเป็นจริง

การกระทำตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๙๐ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

การกระทำตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นการกระทำโดยมีความมุ่งหมายจะให้เป็นการซื้อขายหรือให้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะใดโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะเป็นการให้ หรือได้มาซึ่งทรัพย์สินหรือสิทธิประโยชน์อื่น เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยมิชอบหรือเสื่อมเสียความเที่ยงธรรม เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๙๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือนำเอาผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือจ้างวาน ให้ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการเพื่อไปใช้ในการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะหรือการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น การฝ่าฝืนหลักจรรยาบรรณนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ฉบับ



ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมดำเนินการคัดลอกหรือลอกเลียนผลงานของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือรับจัดทำผลงานทางวิชาการไม่ว่าจะมีค่าตอบแทนหรือไม่ เพื่อให้ผู้อื่นนำผลงานนั้นไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๙๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เป็นการกระทำการผู้จัดการหรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

มาตรา ๙๓ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ และในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับประชาชน โดยต้องไม่อาศัยอำนาจ และหน้าที่ราชการของตนแสดงการฝักใฝ่ ส่งเสริม เกื้อกูล สนับสนุนบุคคล กลุ่มบุคคล หรือพรรค การเมืองใด

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำเนินการใด ๆ อันมีลักษณะเป็นการทุจริตโดยการซื้อสิทธิหรือขายเสียงในการเลือกตั้งสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือการเลือกตั้งอื่นที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย รวมทั้งจะต้องไม่ให้การส่งเสริม สนับสนุน หรือชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการในลักษณะเดียวกัน การดำเนินการที่ฝ่าฝืนหลักการดังกล่าวนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๙๔ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

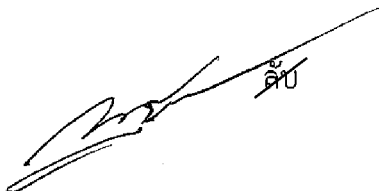
การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เสพยาเสพติดหรือสนับสนุนให้ผู้อื่นเสพยาเสพติด เล่นการพนันเป็นอาชญา หรือกระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนหรือนักศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตนหรือไม่ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๔. กฎ ก.ก. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการทางวินัยโดยไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนต้องดำเนินการตามหมวดนี้ให้แล้วเสร็จโดยเร็ว ทั้งนี้ ต้องไม่เกินสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่พิจารณาเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุขยายเวลาได้ตามความจำเป็น โดยแสดงเหตุผลความจำเป็นไว้ด้วย




ลับ

ข้อ ๑๒ วรรคสอง ทั้งนี้ การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่เกินสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่
ได้รับรายงานและสำนวนการสอบสวน ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว
ให้ขยายเวลาได้ตามความจำเป็น โดยแสดงเหตุผลความจำเป็นไว้ด้วย

ข้อ ๑๔ คณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๑๓ ต้องดำเนินการสอบสวน รวบรวมข้อเท็จจริง
ข้อกฎหมายและพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ
รับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา แล้วเก็บรวบรวมไว้ในสำนวนการสอบสวน และทำรายงานการ
สอบสวนพร้อมความเห็นเสนอผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ทั้งนี้ ต้องให้แล้วเสร็จภายใน
หกสิบวันนับแต่วันที่ประธานกรรมการทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนมีเหตุผลและความจำเป็นไม่อาจดำเนินการให้แล้วเสร็จ
ภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ประธานกรรมการรายงานต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน
เพื่อขอขยายเวลาตามความจำเป็น ในการนี้ ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะขยายเวลาให้
ตามที่เห็นสมควรโดยต้องแสดงเหตุผลไว้ด้วย หรือจะสั่งให้คณะกรรมการสอบสวนยุติการดำเนินการแล้ว
พิจารณาสั่งหรือดำเนินการตามข้อ ๑๒ ต่อไปก็ได้

ฯลฯ

ฯลฯ

ข้อ ๑๕ วรรคสอง ทั้งนี้ การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่เกินสี่สิบห้าวันนับแต่
วันที่ได้รับรายงานและสำนวนการสอบสวน ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว
ให้ขยายเวลาได้ตามความจำเป็นโดยแสดงเหตุผลความจำเป็นไว้ด้วย

ข้อ ๒๑ คณะกรรมการสอบสวนต้องดำเนินการสอบสวน รวบรวมข้อเท็จจริง
ข้อกฎหมายและพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ
รับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา แล้วเก็บรวบรวมไว้ในสำนวนการสอบสวน และทำรายงานการสอบสวน
พร้อมความเห็นเสนอผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ทั้งนี้ ต้องให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับ
แต่วันที่ประธานกรรมการทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนมีเหตุผลและความจำเป็นไม่อาจดำเนินการให้แล้วเสร็จ
ภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ประธานกรรมการรายงานต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน
เพื่อขอขยายเวลาตามความจำเป็น ในการนี้ ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะขยายเวลาให้
ตามที่เห็นสมควร โดยต้องแสดงเหตุผลไว้ด้วย หรือจะสั่งให้คณะกรรมการสอบสวนยุติการดำเนินการ
แล้วพิจารณาสั่งหรือดำเนินการตามข้อ ๒๓ ต่อไปก็ได้

ฯลฯ

ฯลฯ



ข้อ ๒๒...

ฉบับ

ข้อ ๒๒ วรรคสอง ทั้งนี้ การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่เกินสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับรายงานและสำนวนการสอบสวน ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าวให้ขยายเวลาได้ตามความจำเป็น โดยแสดงเหตุผลความจำเป็นไว้ด้วย

ข้อ ๒๑ ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนและจัดทำรายงานการสอบสวนพร้อมทั้งสำนวนการสอบสวนเสนอต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่มีการประชุมคณะกรรมการสอบสวนครั้งแรกตามข้อ ๓๕

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนมีเหตุผลและความจำเป็นไม่อาจดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ประธานกรรมการรายงานต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อขอขยายเวลาสอบสวนตามความจำเป็น และให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาขยายเวลาได้ครั้งละไม่เกินหกสิบวัน ในกรณีที่ได้มีการขยายเวลาจนทำให้การสอบสวนดำเนินการเกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่มีการประชุมคณะกรรมการสอบสวนครั้งแรกตามข้อ ๓๕ ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนรายงาน ก.ก. เพื่อติดตามเร่งรัด ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็วต่อไป

ข้อเท็จจริง

๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร โดย รองศาสตราจารย์ทวีดา กมลเวชช (รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปฏิบัติราชการแทนผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ในฐานะประธาน ก.ก.) ได้สั่งการให้สำนักงาน ก.ก. จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักงาน ก.ก. ได้จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Service Level Agreement : SLA) ของการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นไปตามกฎ ก.ก. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๖๕

ปลัดกรุงเทพมหานครได้ให้ความเห็นชอบมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Service Level Agreement : SLA) ของการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครรับทราบ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ซึ่งสำนักงาน ก.ก. ได้มีหนังสือที่ กท ๐๓๐๗/๑๓๕๔ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เวียนแจ้งมาตรฐานการปฏิบัติงานดังกล่าวให้หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครทราบและถือปฏิบัติแล้ว

๒. ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๗ ได้มีมติให้สำนักงาน ก.ก. กำหนดมาตรการในการแก้ไขปัญหาการสอบสวนทางวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ใช้ระยะเวลาเกินสมควรตามที่กฎหมายกำหนด



๓. สำนักงาน ก.ก....

ลับ

๓. สำนักงาน ก.ก. ได้กำหนดมาตรการในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และแก้ไข้ปัญหาการสอบสวนทางวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ใช้ระยะเวลาเกินสมควร เพื่อใช้บังคับกับการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการพิจารณา ซึ่ง อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ มีมติเป็นเอกฉันท์ให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ ให้กำหนดคำนิยามให้ชัดเจน ดังนี้

(๑) ประเภทสำนวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงและอย่างร้ายแรง

(๒) ประเภทสำนวนที่มีประเด็นความยุ่งยากซับซ้อน

๓.๒ ทำการศึกษา วิเคราะห์การดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครแล้วหาสาเหตุว่า ความล่าช้าในการสอบสวนดำเนินการทางวินัย เพื่อนำเสนอ ก.ก. พิจารณา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ เกิดจากสาเหตุใด

๓.๓ให้นำมาตรการในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและแก้ไข้ปัญหาการสอบสวนทางวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ใช้ระยะเวลาเกินสมควรนำมาพิจารณาในการประชุมคราวถัดไป

๔. ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ โดยปรากฏผลดังต่อไปนี้

๔.๑ กำหนดคำนิยามไว้ในภาคผนวกท้ายมาตรการทางการบริหารเพื่อแก้ไข้ปัญหาการสอบสวนทางวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ใช้ระยะเวลาเกินสมควรแล้ว โดย

“ประเภทสำนวนที่มีประเด็นความยุ่งยากซับซ้อน” หมายถึง สำนวนวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีลักษณะเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงหรืออย่างร้ายแรง ตามหมวด ๖ วินัยและการรักษาวินัย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมทั้ง สำนวนวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงหรืออย่างร้ายแรง ตามหมวด ๖ วินัยและการรักษาวินัย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ที่พิจารณาจากหลายปัจจัย เช่น ความซับซ้อนของข้อเท็จจริง ประเด็นการกระทำผิด จำนวนผู้ที่เกี่ยวข้อง ประเด็นการชี้แจง แคชชีกกล่าวหาพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น โดยลักษณะของสำนวนการสอบสวนทางวินัยที่ถือว่ามีความยุ่งยากซับซ้อน มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

๑๙



- (๑) มีความซับซ้อนของข้อเท็จจริง เช่น มีการกระทำหลายขั้นตอน หรือมีการเชื่อมโยงกับคดีอื่น ๆ และมีพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก
- (๒) มีผู้ที่เกี่ยวข้องหลายคน และมีพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก
- (๓) มีความซับซ้อนของข้อกฎหมาย เช่น เกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ หรือมีข้อพิพาทเกี่ยวกับการตีความกฎหมาย หรือระเบียบ
- (๔) เกี่ยวข้องกับการทุจริตหรือความเสียหายต่อราชการ
- (๕) มีการปฏิเสธหรือโต้แย้งข้อกล่าวหาอย่างละเอียด ทำให้ต้องสอบพยานเพิ่มเติม หรือวิเคราะห์พยานหลักฐานอย่างรอบคอบ

“ประเภทสำนวนที่ไม่มีประเด็นความยุ่งยากซับซ้อน” หมายถึง สำนวนวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีลักษณะเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงหรืออย่างร้ายแรง ตามหมวด ๖ วินัยและการรักษาวินัย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมทั้งสำนวนวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่มีลักษณะเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงหรืออย่างร้ายแรง ตามหมวด ๖ วินัยและการรักษาวินัย พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งมีได้มีลักษณะที่เป็น ประเภทสำนวนที่มีประเด็นความยุ่งยากซับซ้อน

๔.๒ สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์การดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อหาสาเหตุความล่าช้าในการสอบสวนดำเนินการทางวินัยจากแหล่งข้อมูล ดังต่อไปนี้

แหล่งข้อมูลที่ ๑ หน่วยงานรายงานการขยายเวลาการสอบสวนเกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้สำนักงาน ก.ก. นำเสนอ ก.ก. เพื่อติดตามเร่งรัด ตามข้อ ๖๑ ของกฎ ก.ก. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๖๕ กรณีการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

เป็นกรณีที่ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้ดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงกับข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน แล้วคณะกรรมการสอบสวนได้มีการสอบสวนและได้มีการขยายเวลาการสอบสวนเกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่มีการประชุมคณะกรรมการสอบสวนครั้งแรก ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนต้องรายงาน ก.ก. เพื่อติดตามเร่งรัด ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลรายงานการขยายเวลาการสอบสวนดังกล่าวในช่วงระยะเวลาย้อนหลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗) ปรากฏข้อมูลเหตุแห่งการขยายเวลาการสอบสวนฯ ที่ทำให้กระบวนการสอบสวนไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ได้ ดังต่อไปนี้

ดื่บ



สืบ

- ๖๙ -

- (๑) การเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการสอบสวน
- (๒) มีคำสั่งเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการสอบสวน แต่ได้มีการแจ้งคำสั่งเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการสอบสวนให้กับคณะกรรมการฯ ทราบล่าช้า
- (๓) การคัดค้านคณะกรรมการสอบสวน
- (๔) คณะกรรมการสอบสวนมีภารกิจงานประจำที่ต้องรับผิดชอบ
- (๕) คณะกรรมการสอบสวนติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19)
- (๖) เรื่องที่ทำการสอบสวนเกิดขึ้นเป็นเวลานาน
- (๗) มีพยานบุคคลและพยานเอกสารเป็นจำนวนมาก
- (๘) พยานเอกสารอยู่ในความครอบครองของทางราชการซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร หรือเป็นหน่วยงานภายนอก

แหล่งข้อมูลที่ ๒ ส่วนงานการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครที่หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครรายงาน สำนักงาน ก.ก. เพื่อนำเสนอ อ.ก. พิจารณาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

เป็นกรณีที่สำนักงาน ก.ก. ต้องพิจารณาการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อนำเสนอ อ.ก. พิจารณา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยพิจารณาตรวจสอบส่วนงานการสอบสวนทางวินัยในประเด็นว่า มีข้อเท็จจริงเพียงพอหรือการดำเนินการใดถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ หากเห็นว่ามีข้อเท็จจริงเพียงพอและขั้นตอนกระบวนการดำเนินการทางวินัยถูกต้องแล้ว ต้องพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยหรือไม่ อย่างไร แต่จากการศึกษาข้อมูลส่วนงานการดำเนินการทางวินัยที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ส่งเข้า อ.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการพิจารณา ในช่วงระยะเวลาอันหลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗) แล้วปรากฏข้อมูลว่าส่วนงานการสอบสวนทางวินัยที่นำเข้าสู่ที่ประชุม อ.ก.ก. ดังกล่าว มีข้อเท็จจริง ยังไม่เพียงพอหรือมีขั้นตอนกระบวนการสอบสวนทางวินัยยังไม่ถูกต้องครบถ้วน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการจึงได้มีมติให้หน่วยงานไปดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติม แก้ไข หรือดำเนินการให้ถูกต้อง ซึ่งมีจำนวน ๖๓ เรื่อง อันส่งผลให้กระบวนการพิจารณาทางวินัยอาจต้องใช้ระยะเวลายาวนานกว่าปกติ

๔.๓ สำนักงาน ก.ก. ได้นำข้อมูลที่ได้จากการรายงานการขยายเวลาการสอบสวนเกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ตามข้อ ๖๑ ของกฎ ก.ก. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๖๕ กรณีการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และดำเนินการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครที่หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครรายงาน

สืบ



สำนักงาน ก.ก. เพื่อนำเสนอ ก.ก. พิจารณาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาวิเคราะห์แล้วสามารถแยกปัจจัยที่ส่งผลทำให้การดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครเกิดความล่าช้าได้ ดังนี้

ปัจจัย	รายละเอียด
๑) ความรู้ความเข้าใจกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย	- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย คณะกรรมการสอบสวน รวมทั้งผู้มีอำนาจในการดำเนินการทางวินัย ขาดความรู้ความเข้าใจกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย วินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร ส่งผลให้กระบวนการทางวินัย ไม่เป็นไปอย่างถูกต้องและครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด ทำให้ต้องดำเนินการใหม่ให้ถูกต้อง เช่น <u>การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน</u> - ผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญไม่ถูกต้อง - การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงโดย กรรมการสอบสวนไม่ได้มีอย่างน้อยหนึ่งคนเป็นผู้ดำรงตำแหน่ง นิติกร หรือผู้ได้รับปริญญาทางกฎหมาย หรือผู้ได้รับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยหรือหลักสูตรการสอบสวนทางวินัย หรือผู้มีประสบการณ์ด้านการดำเนินการทางวินัย ตามข้อ ๒๖ ของกฎ ก.ก. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๖๕ <u>การแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา</u> - การแจ้งข้อกล่าวหาโดยไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ของผู้ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำการใด เมื่อใด อย่างไร เป็นความผิดวินัย ในกรณีใด ตามมาตราใด ตามข้อ ๔๗ ของกฎ ก.ก. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๖๕ <u>การสั่งลงโทษ</u> - การสั่งลงโทษไม่ได้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ



๒) ความชำนาญ...

ปัจจัย	รายละเอียด
๒) ความชำนาญด้านการสืบสวน และสอบสวนทางวินัยของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย	- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย คณะกรรมการสอบสวน รวมทั้งผู้มีอำนาจในการดำเนินการทางวินัย ข้าราชการกรุงเทพมหานครขาดความรู้ความชำนาญด้านการสืบสวนสอบสวนทางวินัย หรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย คณะกรรมการสอบสวนยังขาดประสบการณ์ เนื่องจากเพิ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ส่งผลให้การสอบสวนทางวินัยได้ข้อเท็จจริงไม่เพียงพอที่จะพิจารณาความผิดของผู้ถูกกล่าวหา ทำให้ต้องดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเพิ่มเติม
๓) การติดตามการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของหน่วยงาน	- หน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครรายงานผลการดำเนินการทางวินัยที่อยู่ในอำนาจของหน่วยงานให้สำนักงาน ก.ก. ทราบทุก ๙๐ วัน ซึ่งเป็นการรายงานในรูปแบบของเอกสาร เพื่อรวบรวมข้อมูล ยกเว้นการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงกรณีทุจริตที่ต้องดำเนินการรายงานทุก ๓๐ วัน ตามมาตรการในการปฏิบัติราชการ แนวปฏิบัติในการรายงานและติดตามการต่อต้านการทุจริตของ กรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ ๒) ตามข้อสั่งการของปลัดกรุงเทพมหานคร ตามหนังสือกรุงเทพมหานคร ที่ กท ๐๓๐๗/ว ๒๑๔ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ อย่างไรก็ตามอาจทำให้ไม่สามารถทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของหน่วยงานที่แท้จริงได้ทั้งหมด เนื่องจากอาจเป็นเพราะหน่วยงานยังไม่ได้รายงานข้อมูล หรือมีการรายงานไม่ครบถ้วน จึงไม่สามารถทราบข้อเท็จจริงได้อย่างแน่ชัด แต่สำนักงาน ก.ก. จะสามารถตรวจสอบสำนวนการสอบสวนทางวินัยได้อีกครั้งเมื่อมีการส่งเรื่องขอขยายเวลาการสอบสวนเกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันหรือรายงานสำนวนการดำเนินการทางวินัยให้สำนักงาน ก.ก. นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔



ลับ

ปัจจัย	รายละเอียด
	- หน่วยงานยังขาดระบบสารสนเทศที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามและกำกับกับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๔ สำนักงาน ก.ก. โดยกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรมได้ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการสอบสวนพิจารณาทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๔ รุ่น จำนวนรุ่นละ ๕๐ คน โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๕๐ คน ประกอบด้วยหัวหน้าฝ่ายปกครอง หัวหน้ากลุ่มงาน ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยหรือตำแหน่งนิติกร นักทรัพยากรบุคคล นักจัดการงานทั่วไป ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และประเภททั่วไประดับชำนาญงาน - อาวุโส ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย ระหว่างวันที่ ๑๒ - ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๘ ซึ่งโครงการดังกล่าว ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้จริง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทักษะให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านการดำเนินการทางวินัยตั้งแต่กระบวนการสืบสวน สอบสวน และการพิจารณาทางวินัย เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยเป็นมาตรฐานเดียวกัน และสามารถลงโทษผู้กระทำผิดได้ทันเวลาตามที่กฎหมายกำหนดไว้ พร้อมทั้งได้จัดทำคู่มือการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในรูปแบบสื่อออนไลน์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยได้นำใช้ในการปฏิบัติงาน

๔.๕ สำนักงาน ก.ก. โดยสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ได้จัดโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครด้วย E-Learning ในรูปแบบ Micro Learning (วิดีโอสั้น ๕ นาที) เพื่อเผยแพร่ความรู้ให้ทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านออนไลน์ในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๘ ในหัวข้อการสอบสวนพิจารณาทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร แยกเป็นแต่ละหัวข้อ โดยประสานความร่วมมือกับกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม และกองพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ความเห็นและข้อเสนอของสำนักงาน ก.ก.

๑. สำนักงาน ก.ก. ได้จัดทำมาตรการทางการบริหารเพื่อแก้ไขปัญหาคาสิโนทางวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ใช้ระยะเวลาเกินสมควร (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)



๒. สำนักงาน ก.ก....

ลับ

๒. สำนักงาน ก.ก. ได้กำหนดแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินการทางวินัยควบคู่กับการใช้บังคับมาตรการในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และแก้ไขปัญหาการสอบสวนทางวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ใช้ระยะเวลาเกินสมควร เพื่อช่วยแก้ไขปัจจัยที่จะส่งผลให้การดำเนินการทางวินัยเกิดความล่าช้า และเพื่อให้สามารถดำเนินการทางวินัยให้แล้วเสร็จได้ภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

๒.๑ การเพิ่มประสิทธิภาพการติดตามผลการดำเนินการ

๒.๑.๑ สํารวจ และติดตามข้อมูลการดำเนินการทางวินัยของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่องให้เป็นปัจจุบัน โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการดำเนินการดังกล่าว ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ก. อยู่ระหว่างพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (HRMS) เพื่อใช้ในการบริหารจัดการกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยระบบดังกล่าวสามารถทำการบันทึกข้อมูลการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ขั้นตอนกระบวนการสืบสวนข้อเท็จจริง ติดตามความคืบหน้าได้ รวมถึงการปรับปรุงให้ระบบแสดงสถานะระยะเวลาตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SLA) แสดงข้อมูลในลักษณะ Dashboard เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความตื่นตัวในการดำเนินการและเร่งติดตามให้เป็นไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

๒.๑.๒ กรณีที่หน่วยงานยังไม่ได้รายงานข้อมูลการดำเนินการทางวินัยตามที่มาตรการทางการบริหารเพื่อแก้ไขปัญหาการสอบสวนทางวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ใช้ระยะเวลาเกินสมควร หรือมีการรายงานแต่ไม่ครบถ้วน ให้หน่วยงานรายงานข้อมูลดังกล่าว และสำนักงาน ก.ก. ได้จัดประชุมเพื่อกำกับติดตามแล้วรายงานผลให้ปลัดกรุงเทพมหานครเพื่อส่งการตามกรณีต่อไป

๒.๒ การสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจ

สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการสร้างความรู้ความเข้าใจและการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

กลุ่มเป้าหมาย	เนื้อหามุ่งเน้น
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย	- ขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย เทคนิคการสืบสวนสอบสวน กรณีศึกษาต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัย	- ขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย ติดตามการดำเนินการได้อย่างถูกต้องและ

ลับ



มติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบมาตรการทางการบริหารเพื่อแก้ไขปัญหาการสอบสวนทางวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ใช้ระยะเวลาเกินสมควรแล้วนำเสนอ ก.ก. พิจารณาต่อไป

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นกรณีที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ทำการแทน ก.ก. ในการพิจารณา เรื่อง มาตรการแก้ไขปัญหาการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ใช้ระยะเวลาเกินสมควร โดยผลการพิจารณาของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบมาตรการดังกล่าว จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณา

ก.ก. มีข้อสังเกตว่า แม้ ก.ก. ไม่มีอำนาจในการอนุญาตให้ขยายระยะเวลาการสอบสวนก็ตามและไม่มีอำนาจกำหนดระยะเวลาให้สอบสวนแล้วเสร็จซึ่งเป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชาผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยตามกฎหมายแล้วแต่ละกรณีก็ตาม แต่การเร่งรัดให้การดำเนินการสอบสวนให้แล้วเสร็จตามข้อ ๖๑ ของกฎ ก.ก. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้การดำเนินการเร่งรัดการสอบสวนให้แล้วเสร็จตามกำหนดระยะเวลาการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือ การดำเนินการทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงในการขอขยายระยะเวลาการสอบสวนของคณะกรรมการสอบจำเป็นต้องเสนอเหตุผลและความจำเป็นในการขอขยายพร้อมชี้แจงความคืบหน้าของการสอบสวนทางวินัยว่าอยู่ในขั้นตอนจะใช้ระยะเวลาการสอบสวนเท่าใด เพียงใด เพื่อเสนอประกอบการพิจารณาอนุญาตให้ผู้สั่งแต่งตั้งทราบทุกครั้ง และมีความคืบหน้าเพื่อประกอบการพิจารณาและให้คำนึงถึงอายุราชการของข้าราชการผู้ถูกดำเนินการทางวินัยด้วยว่าออกจากราชการจนเป็นกรณีที่ไม้อาจสามารถดำเนินการสอบสวนให้แล้วเสร็จตามกรอบระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ขยายแล้วและเป็นการทำให้ไม่สามารถเอาผิดหรือลงโทษทางวินัยกับข้าราชการที่ถูกดำเนินการทางวินัยได้แม้ในการพิจารณาทางพฤติการณ์ของข้าราชการรายดังกล่าวจะเป็นความผิดทางวินัยแต่เนื่องจากมีเงื่อนไขระยะเวลาตามมาตรา ๑๐๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ จะต้องมีการพิจารณาทางวินัยภายในหนึ่งปีและต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ คณะกรรมการสอบสวนอาจต้องรับผิดชอบถึงเหตุดังกล่าวด้วย ดังนั้นข้อมูลสถานะความเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการผู้ถูกดำเนินการทางวินัยจึงต้องแสดงให้เห็นให้ผู้บังคับบัญชาผู้สั่งแต่งตั้งเพื่อประกอบการใช้ดุลพินิจในการอนุญาตให้ขยายระยะเวลาการสอบสวนว่าจะสามารถระยะเวลาได้แค่ไหนเพียงใดด้วยทุกครั้งที่ยื่นคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยได้ใช้ดุลพินิจอย่างรอบคอบ

ดัส



มติที่ประชุม ที่ประชุม ก.ก. มีมติเป็นเอกฉันท์ ดังนี้

๑. เห็นชอบมาตรการทางการบริหารเพื่อแก้ไขปัญหาการสอบสวนทางวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ใช้ระยะเวลาเกินสมควร

๒. ให้จัดทำแดชบอร์ด (Dashboard) ที่ประกอบไปด้วยชุดข้อมูล ดังต่อไปนี้

๒.๑ จำนวนคดีวินัยทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วยคอลัมน์ เช่น วันที่คดีเริ่ม การขยายระยะเวลาการสอบสวนโดยปรากฏขึ้นเป็นเปอร์เซ็นต์ของระยะเวลาที่ใช้ต่อระยะเวลาที่สิ้นสุดสัดส่วนของเวลาที่ใช้ในการสอบสวนทางวินัยต่อระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุราชการ

๒.๒ ในการขยายระยะเวลาการสอบสวนเกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันตามข้อ ๖๑ ของกฎ ก.ก. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อ ก.ก. ได้รับทราบการขยายระยะเวลาการสอบสวนทางวินัยแล้ว ในการขยายระยะเวลาการสอบสวนทางวินัยคราวถัดไปต้องมีหลักฐานในระบบด้วยว่าหลักฐานคืออะไร

๒.๓ กรณีที่เป็นคดีวินัยที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผู้ถูกกล่าวหาหลายราย ให้ทำการเชื่อมโยงข้อมูล ว่า ในแต่ละคดีมีการดำเนินการทางวินัยอยู่ในขั้นตอนใดบ้าง

๒.๔ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัย

๒.๕ จัดเก็บคำพูดของคณะกรรมการ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ในรูปแบบของไฟล์ที่สามารถให้ AI อ่านได้ เพื่อนำไปสู่การให้ AI อ่านและประมวลผลได้ว่า ในมูลฐานคดีเดียวกัน ความผิดลักษณะเดียวกัน มีการขยายระยะเวลาที่คล้ายกัน และพยานหลักฐานที่มีการเพิ่มในหมวดที่คล้ายกัน เข้าได้กับลักษณะของความผิดวินัยฐานใด และควรต้องตัดสินอย่างไร

๓. แจ้งให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยและรับข้อสังเกต ก.ก. เพื่อพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ต่อไปพร้อมใช้มาตรการทางการบริหารเพื่อแก้ไขปัญหาการสอบสวนทางวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ใช้ระยะเวลาเกินสมควรตามที่ ก.ก. เห็นชอบในการประชุมครั้งนี้เป็นแนวทางในการพิจารณาคำขอขยายระยะเวลาสอบสวนด้วย

เรื่องที่ ๓.๖ รายงานการขยายเวลาการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงเกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

ស័ប

- ៣៦ - ៨៣ -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

เรื่อง รายงานการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก. วิสามัญฯ

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

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานผลการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก. วิสามัญฯ ดังนี้

๑. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ

๒. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๘ ได้มีมติเรื่อง ขอกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ ดังนี้

๒.๑ สายงานการบริหารสถานศึกษา จำนวน ๓ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๒ ราย และไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๑ ราย)

๒.๒ สายงานการสอน จำนวน ๘๘ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๕๐ ราย) ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๒๐ ราย และรับทราบการปรับปรุงผลงาน จำนวน ๑๘ ราย

๒.๓ สายงานการสอน กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา พลศึกษาและกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด) รายสืบเนื่อง กรณีทบทวนมติ จำนวน ๑ ราย (รับทราบ การปรับปรุงผลงาน จำนวน ๑ ราย)

สำนักงาน ก.ก. ได้แจ้งผลการพิจารณาให้สำนักงานการศึกษาดำเนินการแจ้ง ผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๔/๔๘๙๖ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๘ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

๓. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ มีมติในระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๔ ราย (รายละเอียดปรากฏตาม-เอกสารแนบท้าย)

๔. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ได้มีมติ ดังนี้

๔.๑ รับทราบรายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงาน ของผู้ขอรับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๘ ราย โดยเป็นผู้ที่ผ่านการประเมิน จำนวน ๒ ราย และไม่ผ่านการประเมิน จำนวน ๖ ราย (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)



โดย อ.ก.ก....

โดย อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน
ได้มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะสรุปได้ว่าควรมีการสื่อสารทำความเข้าใจกับคณะกรรมการ
ประเมินผลงาน และผู้ขอรับการประเมินเกี่ยวกับผลงานที่ใช้ในการประเมิน ควรเป็นผลงาน
ในเชิงการให้บริการมากกว่าในเชิงการวิจัย เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานของกรุงเทพมหานคร
(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

๔.๒ พิจารณารับรองคุณวุฒิการศึกษา ดังนี้

๔.๒.๑ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๕ ราย ดังนี้

๔.๒.๑.๑ ให้คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว
และเทียบเพิ่มเป็นทางวิศวกรรมโยธา ทางคอมพิวเตอร์ ทางการจัดการงานก่อสร้างอีกทางหนึ่ง
เป็นการเฉพาะราย จำนวน ๔ ราย

๔.๒.๑.๒ ให้คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว
โดยไม่เทียบเพิ่ม จำนวน ๑ ราย

๔.๒.๒ พิจารณาคุณวุฒิผู้สมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ
เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘
ตำแหน่งนายช่างภาพปฏิบัติงาน โดยให้คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว
โดยไม่เทียบเพิ่ม จำนวน ๑ ราย

๔.๒.๓ พิจารณาคุณวุฒิผู้สมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ
สังกัดสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ จำนวน ๙ ราย โดยให้คุณวุฒิที่ได้รับ
เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นทางดุริยางคศิลป์ อีกทางหนึ่ง
เป็นการเฉพาะราย จำนวน ๘ ราย (ตำแหน่งดุริยางคศิลป์ปฏิบัติงาน จำนวน ๕ ราย และ
ตำแหน่งนักวิชาการละครและดนตรีปฏิบัติการ จำนวน ๓ ราย) และไม่เทียบเพิ่ม จำนวน ๑ ราย

๔.๒.๔ พิจารณาคุณวุฒิผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล
เข้ารับราชการ เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ จำนวน ๖๑ ราย

๔.๒.๔.๑ ตำแหน่งนักจัดการงานโยธาปฏิบัติการ จำนวน ๔ ราย
โดยให้คุณวุฒิการศึกษาที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทาง
การจัดการงานก่อสร้าง ทางวิศวกรรมก่อสร้าง ทางโยธา อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย

๔.๒.๔.๒ ตำแหน่งนักพัฒนาการกีฬาปฏิบัติการ จำนวน ๕ ราย
ให้คุณวุฒิการศึกษาเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบ
การกีฬา อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย



๔.๒.๔.๓ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ จำนวน ๒๘ ราย ให้คุณวุฒิการศึกษาเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๒๖ ราย และไม่เทียบเพิ่ม จำนวน ๒ ราย

๔.๒.๔.๔ ตำแหน่งนักวิชาการแผนที่ปฏิบัติการ จำนวน ๒๐ ราย ให้คุณวุฒิการศึกษาเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทางภูมิศาสตร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย

๔.๒.๔.๕ ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ จำนวน ๔ ราย โดยให้คุณวุฒิปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เป็นสาขาวิชาวิทยาการสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ เป็นการเฉพาะราย จำนวน ๑ ราย และเทียบเพิ่มเป็นทางวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๓ ราย

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

๔. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ได้มีมติ ดังนี้

๔.๑ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๘

๔.๑.๑ เห็นชอบกำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มเติม ที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนของกรุงเทพมหานคร จำนวน ๗๒ อัตรา

๔.๑.๒ เห็นชอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มเติม สังกัด โรงเรียนวัดอัมพวา สำนักงานเขตบางกอกน้อย จำนวน ๒ อัตรา

๔.๑.๓ ให้ยกเลิกประกาศอนุกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร เรื่อง ให้ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครพ้นจากราชการเพราะอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ (ครบเกษียณอายุ) ในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๒ ราย เนื่องจากลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครดังกล่าว พ้นจากราชการก่อนครบเกษียณอายุราชการ

๔.๒ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘

๔.๒.๑ ให้ยุบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่ว่าง ตำแหน่งนายท้ายเรือ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดโรงเรียนนารายณ์พยุหะภูมิพิศ สำนักงานเขตทุ่งครุ เนื่องจากไม่มีครุภัณฑ์

๔.๒.๒ เห็นชอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นร้อยละ ๕๐ ของกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ เกษียณอายุราชการในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑,๘๒๕ อัตรา) หรือคิดเป็นเท่ากับ ๙๑๓ อัตรา

มติที่ประชุม รับทราบ



ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

เรื่อง การนำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม
เนื่องจากวาระการประชุมบางเรื่องมีความจำเป็นเร่งด่วนจะต้องเร่งดำเนินการ
ฝ่ายเลขานุการจึงขอนำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม ดังนี้
เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ ร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้ง
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ พ.ศ.

เรื่องที่ ๓.๒ ร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเทียบคุณสมบัติ
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ประสงค์ขอไปดำรงตำแหน่ง
เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ.

เรื่องที่ ๓.๓ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

เรื่องที่ ๓.๔ รายงานการงดโทษเป็นว่ากล่าวตักเตือน

เรื่องที่ ๓.๕ มาตรการทางการบริหารเพื่อแก้ไขปัญหาการสอบสวนทางวินัยของ
ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ใช้ระยะเวลาเกินสมควร

เรื่องที่ ๓.๖ รายงานการขยายเวลาการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงเกินหนึ่งร้อย
แปดสิบวัน

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ได้ดำเนินการได้ ตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องกำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร-
กรุงเทพมหานคร

การประชุม ก.ก. ครั้งต่อไป ครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๘
เวลา ๐๙.๓๐ น.

มติที่ประชุม เห็นชอบ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๒๕ น.

ลัษ

(นางจงจิตร์ รัตนสุภสิน)

ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

กรรมการและเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

ลัษ

บันทึกหลักการและเหตุผล

ประกอบ กฎ ก.ก.

ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
พ.ศ. ๒๕๖๘

หลักการ

ให้มี กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

เหตุผล

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการ
กรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
เพื่อเป็นการสนับสนุนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ให้มีโอกาสได้รับ
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติ
กำหนดให้การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไป
ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ก.



ร่าง



กฎ ก.ก.

ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

พ.ศ.

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๓) และมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.ก. จึงออกกฎ ก.ก. ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.ก. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในกฎ ก.ก. นี้

“การสอบคัดเลือก” หมายความว่า การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

ข้อ ๓ เมื่อ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญได้มีมติอนุมัติให้นำตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส
มาปรับปรุงเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
สำรวจตำแหน่ง สายงาน และจำนวนตำแหน่งเลขที่ที่ได้ปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง นำเสนอปลัดกรุงเทพมหานคร
เพื่ออนุมัติให้จัดสอบคัดเลือก และดำเนินการสอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน กฎ ก.ก. นี้

ข้อ ๔ ในการกำหนดตำแหน่งและสายงานที่จะดำเนินการสอบคัดเลือก ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข
ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง และผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่ง

(๒) ปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณากำหนดจำนวนตำแหน่งที่จะดำเนินการสอบคัดเลือก ได้ไม่เกิน
ร้อยละ ๕๐ ของจำนวนตำแหน่งและสายงานที่ได้รับอนุมัติให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในตำแหน่งนั้น
เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๕ ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ
สอบคัดเลือกใน ๒ กระบวนการ คือ

(๑) การประเมินความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง โดยวิธีสอบข้อเขียน

(๒) การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ได้แก่ การประเมินจากประวัติส่วนตัวและประวัติ
การรับราชการ และประเมินผลงาน



ข้อ ๖ ให้ปลัดกรุงเทพมหานครแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการสอบคัดเลือก ประกอบด้วย

(๑) รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นประธานกรรมการ

(๒) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เป็นกรรมการ

ประเภทบริหาร และอำนวยการ จำนวน ๔ คน

(๓) ผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ

สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

(๔) เจ้าหน้าที่ของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๒ คน

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการอำนวยการสอบคัดเลือก มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) วางแผนการสอบคัดเลือก ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใสและเป็นธรรม

(๒) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการสอบคัดเลือก ประกอบด้วย คณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก คณะกรรมการประเมินความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง คณะกรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง และคณะกรรมการอื่น ๆ เพื่อดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกได้ตามความเหมาะสม

(๓) แก้ไขปัญหา อุปสรรค และข้อขัดข้องต่าง ๆ เกี่ยวกับการสอบคัดเลือก และให้ข้อเสนอแนะกรณีเห็นว่าอาจมีปัญหาความไม่เรียบร้อยเกิดขึ้น

(๔) วินิจฉัยปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก โดยผลการวินิจฉัยของคณะกรรมการถือเป็นที่สุด

(๕) วินิจฉัยกรณีที่พบว่ามี การทุจริต หรือมีพฤติการณ์ หรือข้อเท็จจริงที่สื่อให้เห็นว่ามีการทุจริต หรือมีพฤติการณ์ใดที่ อาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการสอบคัดเลือก และรายงานผลต่อ ปลัดกรุงเทพมหานคร

(๖) รายงานผลการดำเนินการสอบคัดเลือกต่อปลัดกรุงเทพมหานคร

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมาย ก.ก. นี้

ข้อ ๘ คณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ แต่งตั้งจากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ

(๒) กรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่งตั้งจากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น หรือประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะสอบคัดเลือก หรือผู้บังคับบัญชาที่กำกับในสายงานที่จะสอบคัดเลือก

(๓) เลขานุการ จำนวน ๑ คน แต่งตั้งจากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และผู้ช่วยเลขานุการ จำนวน ๒ คน แต่งตั้งจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ ในการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือกอาจกำหนดให้มี คณะกรรมการจำนวนหลายคณะตามจำนวนสายงานที่จะสอบคัดเลือกได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

๕



ข้อ ๙ ให้คณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) กำหนดวิธีการสอบคัดเลือก ขอบเขตเนื้อหาให้ครอบคลุมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่จะสอบคัดเลือก ตามข้อ ๑๐ (๑) เพื่อใช้เป็นกรอบในการออกข้อสอบ

(๒) ขอบเขตเนื้อหาของหลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือกต้องสอดคล้องกับความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งของสายงานที่จะสอบคัดเลือก

(๓) ดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการอำนวยการสอบคัดเลือกมอบหมาย

ข้อ ๑๐ การประเมินความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง

(๑) ทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน) กำหนดเป็นวิธีสอบข้อเขียนแบบอัตนัย หรือวิธีสอบข้อเขียนแบบปรนัย หรือวิธีสอบข้อเขียนแบบอัตนัยร่วมกับข้อสอบแบบปรนัย หรือวิธีการอื่นใด โดยให้ทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งที่จะสอบคัดเลือก และอื่น ๆ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

ทั้งนี้ จะทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งในเรื่องใด ให้ระบุไว้ในประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกให้ชัดเจน

(๒) ผู้ที่จะถือได้ว่าเป็นผู้สอบผ่านการทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง จะต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะมีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ข้อ ๑๑ คณะกรรมการประเมินความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ แต่งตั้งจากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ

(๒) กรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่งตั้งจากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น หรือประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะสอบคัดเลือก หรือผู้บังคับบัญชาที่กำกับในสายงานที่จะสอบคัดเลือก

(๓) เลขานุการ จำนวน ๑ คน แต่งตั้งจากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และผู้ช่วยเลขานุการ จำนวน ๒ คน แต่งตั้งจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ ในการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการจำนวนหลายคณะตามจำนวนสายงานที่จะสอบคัดเลือกได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

ข้อ ๑๒ ให้คณะกรรมการประเมินความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ออกข้อสอบและตรวจข้อสอบ

(๒) วินิจฉัยปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับการประเมินความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง

(๓) ดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการอำนวยการสอบคัดเลือกมอบหมาย

ข้อ ๑๓ การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๗๐ คะแนน) ผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งจะต้องเป็นผู้สอบผ่านการประเมินความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง ตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว จึงจะมีสิทธิประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

(๑) การประเมินจากประวัติส่วนตัวและประวัติการรับราชการ (๒๐ คะแนน) เป็นการประเมินจากประวัติส่วนตัวและประวัติการรับราชการของผู้เข้ารับการสอบคัดเลือก โดยพิจารณาจากใบสมัครเข้ารับการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (เอกสารหมายเลข ๑) ผู้มีสะสมผลงาน (เอกสารหมายเลข ๒)



และให้คะแนนตามแบบประเมินประวัติส่วนตัวและประวัติการรับราชการ (เอกสารหมายเลข ๒) โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(ก) ประสบการณ์ในการทำงาน (๕ คะแนน) พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และหรือเทียบเท่า และให้คะแนนตามแบบที่กำหนด

(ข) การพัฒนาตนเอง (๕ คะแนน) พิจารณาจากการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบการฝึกอบรมในห้องเรียน และรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนางาน ย้อนหลัง ๓ ปี และให้คะแนนตามแบบที่กำหนด

(ค) ความประพฤติ (๕ คะแนน) พิจารณาจากข้อเท็จจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมทางวินัยที่ได้รับโทษทางวินัย และให้คะแนนตามแบบที่กำหนด

(ง) พฤติกรรมทางจริยธรรม (๕ คะแนน) พิจารณาจากการได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต การต่อต้านการทุจริตจากกรุงเทพมหานครหรือหน่วยงานของกรุงเทพมหานครหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือได้รับการรับรองความประพฤติทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมจากผู้บังคับบัญชา และให้คะแนนตามแบบที่กำหนด

(๒) การประเมินผลงาน (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน) เป็นการพิจารณาประเมินผลงาน ดังนี้

(ก) ผลงานโดดเด่นหรือมีความสำคัญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการสอบคัดเลือก (๓๐ คะแนน) ย้อนหลัง ๓ ปี ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ นับถึงวันปีรับสมัครคัดเลือก ที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือการพัฒนางานที่ปฏิบัติ โดยต้องสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์ และให้คะแนนตามเกณฑ์การประเมิน ๔ องค์ประกอบ ตามที่กำหนดไว้ในแบบประเมินผลงานฯ (เอกสารหมายเลข ๔) ได้แก่ ๑) ผลสำเร็จของงาน ๒) ประโยชน์ของผลงาน ๓) คุณภาพของผลงาน ๔) ความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์ จำนวน ๑ เรื่อง ความยาวไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A4

(ข) ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (๒๐ คะแนน) พิจารณาจากความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติงานได้จริง จะช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว ของกรุงเทพมหานคร หรือกรุงเทพมหานครได้รับประโยชน์จากข้อเสนอฯ ที่นำเสนออย่างไร และให้คะแนนตามเกณฑ์การประเมิน ๔ องค์ประกอบ ตามที่กำหนดไว้ในแบบประเมินข้อเสนอฯ (เอกสารหมายเลข ๕) ได้แก่ ๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ๒) คุณภาพและความยุ่งยาก ๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๔) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ จำนวน ๑ เรื่อง ความยาวไม่เกิน ๒ หน้า

ทั้งนี้ ผลงาน (ก) และข้อเสนอ (ข) ให้ผู้เข้ารับการสอบคัดเลือกจัดทำไว้ในแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) กระดาษขนาด A4 ตามแบบที่กำหนด (เอกสารหมายเลข ๓)

ข้อ ๑๔ คณะกรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ แต่งตั้งจากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ

(๒) กรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่งตั้งจากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น หรือประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะสอบคัดเลือก หรือผู้บังคับบัญชาที่กำกับในสายงานที่จะสอบคัดเลือก



(๓) เลขาการ จำนวน ๑ คน แต่งตั้งจากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และผู้ช่วยเลขาการ จำนวน ๒ คน แต่งตั้งจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ ในการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการ จำนวนหลายคณะตามจำนวนสายงานที่จะสอบคัดเลือกได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

ข้อ ๑๕ ให้คณะกรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ดำเนินการประเมินผลงาน

(๒) ประเมินพฤติกรรมที่ปรากฏของผู้เข้ารับการสอบคัดเลือก เพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับ ตำแหน่งที่สมัครสอบคัดเลือก โดยพิจารณาจากประวัติการรับราชการ

(๓) วินิจฉัยปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง

(๔) ดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการอำนวยการสอบคัดเลือกมอบหมาย

ข้อ ๑๖ ผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ต้องมีคุณสมบัติที่ กำหนด ดังนี้

(๑) ดำรงตำแหน่งปัจจุบันในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ ได้รับการยกเว้นจาก ก.ก. แล้ว

(๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ในตำแหน่งที่จะสอบคัดเลือก

ข้อ ๑๗ ให้การดำเนินการสอบคัดเลือกเป็นไปตามลำดับ ดังต่อไปนี้

(๑) สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการตามกฎหมาย ก.ก. นี้

(๒) ให้คณะกรรมการอำนวยการสอบคัดเลือก ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในข้อ ๗

(๓) ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เสนอปลัดกรุงเทพมหานครลงนาม ในการประกาศรับสมัครให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญทราบเป็นการทั่วไป โดยแจ้งข้อมูลในประกาศ รับสมัครให้ผู้เข้ารับการสอบคัดเลือกควรทราบ ได้แก่

(ก) ชื่อตำแหน่งที่จะสอบคัดเลือก

(ข) คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร

(ค) ระยะเวลาและวิธีการสมัคร

(ง) เอกสารหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร และแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio)

(จ) เนื้อหา ขอบเขตการทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และวิธีการสอบ คัดเลือก พร้อมเกณฑ์การตัดสิน

(ฉ) อื่น ๆ ที่ผู้เข้ารับการสอบคัดเลือกควรทราบ

(๔) ให้หน่วยงานต้นสังกัดของผู้สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือกดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติ ของผู้สมัคร โดยพิจารณาเอกสารหลักฐานให้เป็นไปตามคุณสมบัติของบุคคล รวมทั้งเอกสารหลักฐานประกอบ การสมัคร แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ของผู้สมัคร และรวบรวมส่งสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด- กรุงเทพมหานคร

(๕) ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ตรวจสอบข้อมูล และเอกสารประกอบ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบข้อเขียน ดำเนินการเกี่ยวกับการสอบข้อเขียน และเสนอปลัดกรุงเทพมหานคร ลงนามในประกาศผลการสอบข้อเขียน เพื่อให้ผู้ที่สอบผ่านเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งต่อไป



ข้อ ๑๘ หากปรากฏว่า มีการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตอันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม ในการสอบคัดเลือก ให้คณะกรรมการอำนวยการสอบคัดเลือกรายงานต่อปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณา ว่าสมควรยกเลิกการดำเนินการสอบคัดเลือกครั้งนั้นทั้งหมด หรือยกเลิกการดำเนินการบางส่วนเฉพาะกรณีที่มีการทุจริต หากพิจารณายกเลิกเฉพาะกรณีใดแล้ว ก็ให้ดำเนินการเฉพาะกรณีนั้นใหม่

สำหรับผู้ทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริต และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้พิจารณาดำเนินการทางวินัย และ ห้ามมิให้สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือกเป็นเวลา ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ยกเลิกการดำเนินการนั้น

ข้อ ๑๙ ผู้ที่จะถือว่าเป็นผู้ผ่านการสอบคัดเลือกจะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด ในข้อ ๑๐ (๒) และเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งในข้อ ๑๓ โดยให้นำคะแนนการประเมิน ความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และคะแนนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งมารวมกัน (เอกสารหมายเลข ๖) และการประกาศผลการสอบคัดเลือกให้จัดเรียงลำดับตามคะแนนรวมจากมากไปน้อย ของแต่ละตำแหน่ง (เอกสารหมายเลข ๗) ในกรณีที่มีคะแนนรวมเท่ากัน ให้พิจารณาตามลำดับ ดังนี้

(๑) ผู้ที่ได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่า อยู่ในลำดับก่อน

(๒) กรณีคะแนนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนการประเมิน ผลงานมากกว่า อยู่ในลำดับก่อน

(๓) กรณีคะแนนประเมินผลงานเท่ากันให้นำแนวทางปฏิบัติการจัดลำดับอาวุโสของข้าราชการ กรุงเทพมหานครในตำแหน่งประเภทเดียวกันตามมติ ก.ก. มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ทั้งนี้ ก่อนการประกาศผลการสอบคัดเลือกให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เสนอผลการสอบคัดเลือกที่จัดลำดับแล้วต่อปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบคัดเลือก

ข้อ ๒๐ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ดำเนินการสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้ ตามลำดับที่ในบัญชีประกาศผลการสอบคัดเลือก และให้ได้รับเงินเดือน ดังนี้

(๑) ถ้าอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิมต่ำกว่าหรือเท่าคุณวุฒิการศึกษา ให้ได้รับอัตราเงินเดือน ตามคุณวุฒิการศึกษา

(๒) ถ้าอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิมสูงกว่าชั้นสูงตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำชั้นสูงของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้ได้รับอัตราเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.ก. กำหนด

ข้อ ๒๑ กรณีไม่สามารถดำเนินการตามกฎหมาย ก.ก. นี้ให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณา เป็นกรณีไป

ให้ไว้ ณ วันที่



ร่าง
เอกสารประกอบกฎ ก.ก.

- | | หน้า |
|---|--------|
| ● ใบสมัครเข้ารับการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ (เอกสารหมายเลข ๑) | ๑ - ๓ |
| ● การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง | |
| - แบบประเมินประวัติส่วนตัวและประวัติการรับราชการ (เอกสารหมายเลข ๒) | ๔ - ๗ |
| - แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) (เอกสารหมายเลข ๓) | ๘ - ๑๐ |
| - แบบประเมินผลงานโดดเด่นหรือมีความสำคัญในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
ที่จะเข้ารับการสอบคัดเลือก (เอกสารหมายเลข ๔) | ๑๑ |
| - แบบประเมินข้อเสนอ แนวคิด วิธีการในการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เอกสารหมายเลข ๕) | ๑๒ |
| ● แบบสรุปผลการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ (เอกสารหมายเลข ๖) | ๑๓ |
| ● บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ (เอกสารหมายเลข ๗) | ๑๔ |
| ● คำอธิบายเอกสาร | |

[Signature]



เลขที่สมัคร.....

ใบสมัครเข้ารับการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
ตำแหน่ง.....

ติดรูปถ่ายขนาด
๑ นิ้ว หรือ
๑.๕ นิ้ว

๑. ชื่อ - สกุล.....
๒. วัน เดือน ปีเกิด.....อายุ..... ปี เดือน
๓. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....
ตำแหน่งเลขที่.....ฝ่าย/กลุ่มงาน.....กอง/ส่วน.....
สำนักงาน/สำนัก.....อัตราเงินเดือน.....บาท
๔. ที่อยู่ปัจจุบัน

๕. คุณสมบัติบุคคล

๕.๑ คุณวุฒิการศึกษาที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือก
คุณวุฒิและวิชาเอก ปีที่สำเร็จการศึกษา สถาบัน
(ปริญญา/ประกาศนียบัตร)

.....
.....
.....

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาต.....)
วันออกใบอนุญาต.....วันหมดอายุ.....

๕.๒ การดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส (ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี)

ตำแหน่งและระดับ	สังกัด	วัน เดือน ปี ที่ดำรงตำแหน่ง (วัน เดือน ปี - วัน เดือน ปี)	รวมระยะเวลา (ปี เดือน วัน)
รวม			



๕.๓ การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบการฝึกอบรมในห้องเรียน และรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่

☐ หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น หรือเทียบเท่า

ปี พ.ศ.

วันที่ - เดือน

หลักสูตร

สถาบัน

☐ หลักสูตรที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนางาน ย้อนหลัง ๓ ปี (นับตามปีปฏิทิน)

ปี พ.ศ.

วันที่ - เดือน

หลักสูตร

สถาบัน

๖. ประสบการณ์ในการทำงาน

๖.๑ พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ

๖.๒ พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ เช่น เป็นคณะทำงาน คณะกรรมการ กรรมการเลขาธิการ หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น เป็นต้น

๗. ความประพฤติทางวินัย พิจารณาจากประวัติการดำเนินการทางวินัยตั้งแต่เริ่มรับราชการจนถึงวันปิดรับสมัคร กรณีที่ได้รับการลงโทษ ให้ถือว่าผู้นั้นยังคงเป็นผู้มีประวัติกระทำความผิดทางวินัยตามฐานความร้ายแรงที่ถูกลงโทษ

☐ ไม่เคยได้รับโทษทางวินัย

☐ เคยได้รับโทษทางวินัย

ระดับของโทษ

☐ ว่ากล่าวตักเตือน หรือทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ

☐ ภาคทัณฑ์

☐ ตัดเงินเดือน

☐ ลดขั้นเงินเดือน

(ระบุคำสั่ง)



(Handwritten signature)

๘. พฤติกรรมทางจริยธรรม พิจารณาจากการได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรมและจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต การต่อต้านการทุจริตจากกรุงเทพมหานคร หรือหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือได้รับการรับรองความประพฤติทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม จากผู้บังคับบัญชา

- ☐ ได้รับรางวัลระดับกรุงเทพมหานคร
ชื่อรางวัล..... ปี.....
- ☐ ได้รับรางวัลระดับหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร หรือรางวัลจากหน่วยงานอื่นของรัฐ
ชื่อรางวัล..... ปี.....
- ☐ ได้รับการรับรองความประพฤติทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมจากผู้บังคับบัญชา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้แจ้งไว้ในใบสมัครนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ ทั้งนี้ หากตรวจสอบพบว่าข้าพเจ้าให้ข้อความอันเป็นเท็จ หรือมีคุณสมบัติไม่ตรงตามประกาศรับสมัครฯ ให้ถือว่า ข้าพเจ้าเป็นผู้ไม่มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกฯ ในครั้งนี้ตั้งแต่นั้น

(ลงชื่อ) ผู้สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือก
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....

ได้ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือกฯ ดังกล่าวแล้ว เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ ครบถ้วนตามประกาศรับสมัครฯ กำหนด

(ลงชื่อ) ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่
(.....) ของหน่วยงาน/ส่วนราชการ
ตำแหน่ง.....
วันที่.....

(ลงชื่อ) ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแล
(.....) การปฏิบัติงานของผู้สมัคร
ตำแหน่ง..... เข้ารับการสอบคัดเลือก
วันที่.....

(ลงชื่อ) หัวหน้าหน่วยงาน/ส่วนราชการ
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....



แบบประเมินประวัติส่วนตัวและประวัติการรับราชการ

ชื่อผู้สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือก

ตำแหน่งและสังกัดปัจจุบัน

ตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือก

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. ประสิทธิภาพในการทำงาน	๕	
๑.๑ พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงาน (๕ คะแนน)		
๑.๒ พิจารณาจากงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ (๕ คะแนน)		
๑.๓ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และหรือเทียบเท่า (๕ คะแนน)		
คะแนน = $\frac{\text{คะแนนที่ได้รับ (๑.๑) + (๑.๒) + (๑.๓)}}{๓}$		
๒. การพัฒนาตนเอง	๕	
๓. ความประพฤติ	๕	
๔. พฤติกรรมทางจริยธรรม	๕	
คะแนนรวม	๒๐	

ผู้ตรวจสอบและให้คะแนน

การป

การ



เกณฑ์การให้คะแนนการประเมินประวัติส่วนตัวและประวัติการรับราชการ

๑. ประสบการณ์ในการทำงาน (๕ คะแนน)

๑.๑ พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงาน (๕ คะแนน) ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ (คำสั่งหรือหนังสือสั่งการ หรือหลักฐานที่ได้รับมอบหมาย)

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	คะแนน
๑ - ๒ รายการ	๑
๓ - ๔ รายการ	๒
๕ - ๖ รายการ	๓
๗ - ๘ รายการ	๔
มากกว่า ๘ รายการขึ้นไป	๕

๑.๒ พิจารณาจากงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ (๕ คะแนน) เช่น เป็นคณะกรรมการ กรรมการ เลขานุการ หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น เป็นต้น (คำสั่ง หรือหนังสือสั่งการ หรือหลักฐานที่ได้รับมอบหมาย)

งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ	คะแนน
๑ - ๒ รายการ	๑
๓ - ๔ รายการ	๒
๕ - ๖ รายการ	๓
๗ - ๘ รายการ	๔
มากกว่า ๘ รายการขึ้นไป	๕

๑.๓ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และหรือเทียบเท่า (๕ คะแนน)

พิจารณาจากระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในประเภททั่วไป ระดับอาวุโส นับรวมถึงการดำรงตำแหน่งระดับ ๗ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ สำหรับตำแหน่งปัจจุบันให้นับวันที่สิ้นสุดถึงวันปิดรับสมัคร โดยเศษของเดือน หากไม่ครบ ๓๐ วันให้ปัดทิ้ง

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	คะแนน
๒ ปี	๑
มากกว่า ๒ - ๓ ปี	๒
มากกว่า ๓ - ๔ ปี	๓
มากกว่า ๔ - ๕ ปี	๔
มากกว่า ๕ ปีขึ้นไป	๕

คะแนนประสบการณ์ในการทำงาน = คะแนนที่ได้รับ (๑.๑) + (๑.๒) + (๑.๓)



๒. การพัฒนาตนเอง (๕ คะแนน)

พิจารณาจากการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งรูปแบบการฝึกอบรมในห้องเรียน หรือรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

๒.๑ ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น หรือเทียบเท่า (๑ คะแนน)

๒.๒ ผ่านการอบรมหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนางาน ย้อนหลัง ๓ ปี (นับตามปีปฏิทิน) (๔ คะแนน)

จำนวนหลักสูตร	คะแนน
๑ หลักสูตร	๑
๒ หลักสูตร	๒
๓ หลักสูตร	๓
๔ หลักสูตรขึ้นไป	๔

๓. ความประพฤติ (๕ คะแนน)

พิจารณาจากข้อเท็จจริงเกี่ยวกับพฤติการณ์ทางวินัย และประวัติการถูกตักเตือนทางวินัย ตั้งแต่เริ่มรับราชการ ทั้งนี้ ผู้ได้รับการกล่าวถึงนั้นยังคงเป็นผู้มีประวัติกระทำความผิดทางวินัย ตามฐานความร้ายแรงที่ถูกลงโทษ หรือไม่เคยมีโทษทางวินัยเลย

ประวัติความประพฤติ	คะแนน
☐ ไม่เคยได้รับโทษทางวินัย	๕
☐ เคยได้รับโทษทางวินัย	
☐ ว่ากล่าวตักเตือน หรือทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ	๔
☐ ภาคทัณฑ์	๓
☐ ตัดเงินเดือน	๒
☐ ลดขั้นเงินเดือน	๑

๔. พฤติกรรมทางจริยธรรม (๕ คะแนน)

พิจารณาจากผลได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรมและจริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต การต่อต้านการทุจริตจากกรุงเทพมหานคร หรือหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือได้รับการรับรองความประพฤติทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม จากผู้บังคับบัญชา

ประวัติพฤติกรรมทางจริยธรรม	คะแนน
ข้าราชการที่ได้รับรางวัลระดับกรุงเทพมหานคร	๕
ข้าราชการที่ได้รับรางวัลระดับหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร หรือรางวัลจากหน่วยงานอื่นของรัฐ	๔
ข้าราชการที่ได้รับการรับรองความประพฤติทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมจากผู้บังคับบัญชา	





ที่ กท/.....

หน่วยงาน.....
ที่อยู่.....

หนังสือรับรองความประพฤติทางจริยธรรม

หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อรับรองว่า.....ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตำแหน่ง.....สังกัด.....เป็นผู้มีความประพฤติเหมาะสม
และปฏิบัติตนเพื่อรักษากฎจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดังนี้

- ๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ
- ๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- ๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
- ๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งทางตรงและทางอ้อม
- ๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ
- ๘) ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง
- ๙) มีหน้าที่เสริมสร้างความเข้าใจอันดี รวมทั้งมีการบูรณาการการทำงานร่วมกัน
- ๑๐) มุ่งมั่น ตั้งใจ พัฒนาตนเอง

ให้ไว้ ณ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ลงชื่อ..... หัวหน้าหน่วยงาน

(.....)

ตำแหน่ง.....

๕



แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio)

การจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ให้ใช้กระดาษขนาด A4 ไม่จำกัดรูปแบบการจัดทำ จำนวนหน้าไม่เกิน ๑๐ หน้า (ไม่รวมปกและสารบัญ) โดยมีส่วนประกอบของแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ดังนี้

๑. ปก

๒. สารบัญ

๓. ประวัติส่วนตัว เช่น ประวัติการศึกษา ความสามารถพิเศษ และทักษะพิเศษ ประวัติการรับราชการ ประวัติการพัฒนาตนเอง เหตุการณ์สำคัญในชีวิตราชการ เป็นต้น

๔. ผลงานโดดเด่นหรือมีความสำคัญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการสอบคัดเลือก จำนวน ๑ เรื่อง ไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A4 นำเสนอตามรูปแบบที่กำหนด โดยเป็นผลงานโดดเด่นหรือมีความสำคัญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการสอบคัดเลือกที่ดำเนินการแล้วเสร็จ นับถึงวันปิดรับสมัครสอบคัดเลือก ที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือการพัฒนางานที่ปฏิบัติ โดยต้องสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ โดยผู้สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือกลงลายมือชื่อและให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแล การปฏิบัติงาน เป็นผู้ลงนามรับรองผลงาน กรณีเป็นผลงานที่ไม่ได้เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาปัจจุบัน เมื่อผู้บังคับบัญชา ลงนามรับรองแล้ว ให้หมายเหตุ โดยระบุชื่อผู้บังคับบัญชา ที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานขณะนั้น ตำแหน่งปัจจุบัน หรือเกษียณอายุราชการ เป็นต้น

๕. ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง ไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ A4 นำเสนอตามรูปแบบที่กำหนด และผู้สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือก ลงลายมือชื่อ



แบบแสดงผลงานโดดเด่นหรือมีความสำคัญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการสอบคัดเลือก
ตำแหน่ง.....

๑. ชื่อผลงาน.....
ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....

๒. สาระสำคัญของผลงานโดยสรุป

.....

.....

๓. ประโยชน์ของผลงาน

.....

.....

๔. ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

.....

.....

ขอรับรองผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ) ผู้สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือก
(.....)

ตำแหน่ง

วันที่

ลงชื่อ) ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแล
(.....) การปฏิบัติงานของผู้สมัคร

ตำแหน่ง เข้ารับการสอบคัดเลือก

วันที่

กรณีที่ตรวจสอบพบมีการลอกเลียนผลงานหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน
หรือส่อไปในทางทุจริต ให้พิจารณาดำเนินการทางวินัยและพิจารณาโทษทางวินัยถึงที่สุด



แบบแสดงข้อเสนอ แนวคิด วิธีการในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
ชื่อเรื่อง.....

๑. วิสัยทัศน์

.....
.....

๒. เป้าหมาย

.....
.....

๓. แนวทางการดำเนินการ

.....
.....

๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

.....
.....

ผู้
ร่าง

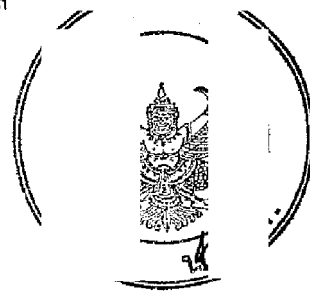
ผู้
รับ

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่

.....



เอกสารหมายเลข ๔

แบบประเมินผลงานโดดเด่นหรือมีความสำคัญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการสอบคัดเลือก

ชื่อผู้สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือก

ตำแหน่งและสังกัดปัจจุบัน

ตำแหน่งที่เข้ารับการสอบคัดเลือก

เรื่อง

องค์ประกอบในการพิจารณา	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. ผลสำเร็จของงาน พิจารณาจาก ๑.๑ ผลงานนั้นแสดงให้เห็นผลสำเร็จของงานที่เกิดขึ้น และเป็นผลงานที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร นโยบายผู้บริหาร ๑.๒ ผลงานนั้นมีการเสนอหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ข้อกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ หรือผลงานวิชาการ ที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับผลงานที่นำเสนอ ๑.๓ ผลงานสามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ๑.๔ เป็นผลงานที่ทำให้เกิดการพัฒนา หรือมีการเปลี่ยนแปลงต่อกรุงเทพมหานคร หน่วยงาน หรือส่วนราชการ	๑๐	
๒. ประโยชน์ของผลงาน พิจารณาจาก ผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์ เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือต่อประชาชน หรือระดับกลุ่มงาน หรือฝ่ายขึ้นไป	๑๐	
๓. คุณภาพของผลงาน พิจารณาจาก ผลงานนั้นมีความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการนำความรู้ในเรื่องหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้บังคับอย่างถูกต้อง	๖	
๔. ความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์ พิจารณาจาก ผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์ที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานนั้น ๆ	๔	
รวมคะแนน	๓๐	

ความเห็นเพิ่มเติม

ลงชื่อ กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่



เอกสารหมายเลข ๕

แบบประเมินข้อเสนอ แนวคิด วิธีการในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ชื่อผู้สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือก

ตำแหน่งและสังกัดปัจจุบัน

ตำแหน่งที่เข้ารับการสอบคัดเลือก

เรื่อง

องค์ประกอบในการพิจารณา	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริงจะช่วยเกิดผลดีขึ้น หรือคาดว่าจะเกิดผลที่ดีขึ้น	๗	
๒. คุณภาพและความยั่งยืน โดยพิจารณาว่ามีวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมายชัดเจนและเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่าในอนาคตทั้งในด้านบุคคลและองค์กร และมีความสอดคล้องกับจุดหมายปลายทางที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ หรือตามข้อกำหนดมาตรฐานของงานวิชาการด้านนั้น ๆ	๕	
๓. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่าผู้เข้ารับการสอบคัดเลือกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน	๕	
๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าข้อเสนอฯ นั้นเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะช่วยให้ปัญหาต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร หรือกรุงเทพมหานครได้รับประโยชน์จากข้อเสนอฯ ที่นำมาเสนอ	๕	
รวมคะแนน	๒๐	

ความเห็นเพิ่มเติม

.....

ลงชื่อ

(.....)

วันที่



แบบสรุปผลการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
ตำแหน่ง

[illegible]

คำอธิบายเอกสาร

กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัด
เพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญ



ฉบับร่าง

คำอธิบายเอกสารหมายเลข ๑ ใบสมัครเข้ารับการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ

ข้อ ๑ ชื่อ ให้ระบุคำนำหน้านาม ชื่อ สกุล ตรงตาม ก.พ. ๗ หรือ ก.ก. ๑

ข้อ ๒ วัน เดือน ปี เกิด ให้ระบุ วัน เดือน ปีเกิด อายุก็ปีที่เดือน ตรงตาม ก.พ. ๗ หรือ ก.ก. ๑

ข้อ ๓ ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ให้ระบุตำแหน่ง ระดับ ตำแหน่งเลขที่ สังกัด อัตราเงินเดือน ปัจจุบัน

ข้อ ๔ ที่อยู่ปัจจุบัน ให้ระบุที่อยู่ปัจจุบัน

ข้อ ๕ คุณสมบัติบุคคล

ข้อ ๕.๑ ระบุคุณวุฒิการศึกษาที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งที่สมัครเข้ารับ
การสอบคัดเลือก สำหรับตำแหน่งที่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ต้องระบุวัน
ออกใบอนุญาตและวันหมดอายุใบอนุญาตให้ครบถ้วน

ข้อ ๕.๒ การดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส หรือเทียบเท่า ในช่อง “วัน เดือน ปี ที่ดำรง
ตำแหน่ง” ให้ระบุ วัน เดือน ปี ที่เข้าสู่ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส หรือ ระดับ ๗
ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ จนถึงวันสุดท้ายที่ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ทุกกรณีที่มีการ
เปลี่ยนแปลงการดำรงตำแหน่ง เช่น เปลี่ยนสังกัด เปลี่ยนหน่วยงาน เปลี่ยนสายงาน เป็นต้น
สำหรับตำแหน่งปัจจุบันให้ระบุวันที่สิ้นสุดถึงวันปีรับสมัคร

ข้อ ๕.๓ การพัฒนาตนเอง
พิจารณาจากการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น หรือเทียบเท่า
และการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบการฝึกอบรมในห้องเรียนหรือ
รูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยให้แนบหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้แก่
ใบประกาศนียบัตรหรือเกียรติบัตร หรือวุฒิบัตร หรือหนังสือรับรอง หรือหนังสืออนุญาต
ให้เข้าอบรม เพื่อให้การเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานตรวจสอบ

ข้อ ๖ ประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อ ๖.๑ พิจารณาจากคุณสมบัติความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ได้รับ ตั้ง
หรือมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ให้แนบคำสั่ง หรือหนังสือ การ
หรือหลักฐานที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๖.๒ พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบ าน
คณะกรรมการ กรรมการ เลขานุการ หรือที่เรียกชื่อ
หนังสือสั่งการ หรือหลักฐานที่ได้รับมอบหมาย



คำอธิบายเอกสารหมายเลข ๑ ใบสมัครเข้ารับการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ (ต่อ)

ข้อ ๗ ความประพฤติ พิจารณาจากประวัติการดำเนินการทางวินัยตั้งแต่เริ่มรับราชการจนถึงวันปิดรับสมัคร
กรณีที่ข้าราชการถูกลงโทษทางวินัยหลายครั้ง ให้นำการถูกลงโทษทางวินัยครั้งที่ย่ำแย่ที่สุด
มาคำนวณคะแนน ทั้งนี้ การพิจารณาประวัติการกระทำผิดทางวินัยจนถูกลงโทษนี้จะไม่ได้รับการยกเว้น
แม้ว่าจะได้รับการล้างมลทิน โดยพระราชบัญญัติการล้างมลทินฯ ตามคำพิพากษาศาลฎีกา ที่ ๖๔๔/๒๕๓๔
ซึ่งวินิจฉัยว่า “ตามที่พระราชบัญญัติล้างมลทินระบุให้ถือว่าผู้นั้นไม่เคยถูกลงโทษหรือลงทัณฑ์ทางวินัย
ในกรณีนั้น ๆ หมายความว่า ผู้ที่ถูกลงโทษทางวินัยไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยเท่านั้น หาได้หมายความว่า
ความประพฤติหรือการกระทำที่เป็นเหตุให้บุคคลนั้นถูกลงโทษทางวินัยลบล้างไปด้วยไม่” กรณีที่มีการ
อุทธรณ์การดำเนินการทางวินัยแล้ว ผลการพิจารณาอุทธรณ์เป็นประการใดให้ถือว่าประวัติการดำเนินการ
ทางวินัยเป็นไปตามผลการพิจารณาอุทธรณ์นั้น

ข้อ ๘ พฤติกรรมทางจริยธรรม พิจารณาจากรางวัลที่ได้รับเป็นรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรมและ
จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต การต่อต้านการทุจริต โดยผู้สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือกต้องระบุชื่อรางวัล
และปี พ.ศ. ที่ได้รับรางวัลให้ชัดเจน ทั้งนี้ ระยะเวลาที่ได้รับรางวัล ต้องอยู่ระหว่างการรับราชการ
เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร

- รางวัลระดับกรุงเทพมหานคร เป็นรางวัลที่กรุงเทพมหานครมอบให้ หรือเป็นรางวัลที่ได้รับมาจากการ
การเป็นตัวแทนของกรุงเทพมหานครไปประกวดกับส่วนราชการภายนอกกรุงเทพมหานคร เช่น
ข้าราชการดีเด่นระดับกรุงเทพมหานคร บุคลากรดีเด่นทางการทะเบียนของกรุงเทพมหานคร เป็นต้น
- รางวัลระดับหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร หรือรางวัลจากหน่วยงานอื่นของรัฐ

๑. เป็นรางวัลระดับหน่วยงานของกรุงเทพมหานครมอบให้ โดยการคัดเลือกข้าราชการจาก
หลายหน่วยงานมาประกวดกัน เช่น ข้าราชการดีเด่นระดับหน่วยงาน บุคลากรดีเด่นของหน่วยงาน
บุคลากรดีเด่นด้านคุณธรรมและจริยธรรมประจำหน่วยงาน BMA Excellence ประจำปี บุคลากรดีเด่น
ตามโครงการจัดอันดับมาตรฐาน ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขต เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น
ประจำสำนักทะเบียนท้องถิ่นเขต ตามโครงการจัดอันดับมาตรฐาน สำนักทะเบียนท้องถิ่นเขต เป็นต้น
หรือ

๒. เป็นรางวัลที่ข้าราชการได้รับมอบจากหน่วยงานอื่นของรัฐ

- การรับรองความประพฤติทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมจากผู้บังคับบัญชา

๑. เป็นรางวัลที่ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานหรือส่วนราชการมอบให้ผู้บังคับบัญชาของตน เช่น
ข้าราชการดีเด่นของส่วนราชการ รางวัล “พิทักษ์ประชา” รางวัลผู้มีความประพฤติดีเด่น ปฏิบัติดี
ด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำเดือนของหน่วยงาน รางวัลผู้น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียง
มาใช้ในการประพฤติปฏิบัติของหน่วยงาน เป็นต้น หรือ

๒. การพิจารณารับรองความประพฤติทางจริยธรรมแก่ผู้สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือก โดยพิจารณา
จากการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม และรักษาจริยธรรม (คุณสมบัติจริยธรรมสำหรับ
ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ ก.ก. กำหนด



คำอธิบายเอกสารหมายเลข ๒ : แบบประเมินประวัติส่วนตัวและประวัติการรับราชการ

- ให้เลขานุการในคณะกรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ลงลายมือชื่อเป็นผู้ตรวจสอบและให้คะแนนการประเมินประวัติการรับราชการ
- หนังสือรับรองความประพฤติทางจริยธรรม ให้หัวหน้าหน่วยงาน ลงนามรับรองความประพฤติทางจริยธรรมแก่ผู้สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือก

คำอธิบายเอกสารหมายเลข ๓ : แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio)

แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ให้จัดทำจำนวน ๖ แฟ้ม ประกอบด้วย ต้นฉบับ ๒ แฟ้ม สำเนา ๔ แฟ้ม

- ใช้กระดาษขนาด A4
- ลักษณะรูปเล่ม ไม่จำกัดรูปแบบการจัดทำ สามารถตกแต่งและใช้สีสันทัดตามความเหมาะสม
- จำนวนหน้า ไม่เกิน ๑๐ หน้า (ไม่รวมปก และสารบัญ)
- จัดเรียงลำดับข้อมูลในแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ดังนี้
 ๑. ปก ใส่รูปของผู้สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือกซึ่งเป็นรูปที่สุภาพ ระบุชื่อ นามสกุล ตำแหน่งและสังกัดปัจจุบันรวมทั้งตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือก
 ๒. สารบัญ
 ๓. ประวัติส่วนตัว ไม่จำเป็นต้องมีหน้าเดียว แต่ไม่ควรเกิน ๓ หน้า เช่น
 - ❖ ประวัติการศึกษา
 - ❖ ความสามารถพิเศษ และทักษะพิเศษ (ถ้ามี) ประวัติการรับราชการ
 - ❖ ประวัติการพัฒนาศักยภาพ การฝึกอบรมหรือดูงาน เหตุการณ์สำคัญในชีวิตราชการ ประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรม ประสบการณ์การทำงาน
 ๔. แบบแสดงผลงานโดดเด่นหรือมีความสำคัญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการสอบคัดเลือก (๓๐ คะแนน) จำนวน ๑ เรื่อง ไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A4 นำเสนอในรูปแบบที่กำหนด โดยเป็นผลงานโดดเด่นหรือมีความสำคัญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการสอบคัดเลือก ที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือการพัฒนางานที่ปฏิบัติ โดยต้องสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์ โดยผู้สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือกลงลายมือชื่อ และให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน เป็นผู้ลงนามรับรองผลงาน กรณีเป็นผลงานที่ไม่ได้เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาปัจจุบัน เมื่อผู้บังคับบัญชา ลงนามรับรองแล้ว ให้หมายเหตุโดยระบุชื่อผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานขณะนั้น ตำแหน่งปัจจุบัน หรือเกษียณอายุ เป็นต้น
- ๑) ชื่อผลงาน ระบุชื่อเรื่องที่เสนอ
ระยะเวลาที่ดำเนินการ ระบุวัน เดือน ปี หรืออย่างใดอย่างหนึ่ง ตั้งแต่เริ่มต้น - ดำเนินการแล้วเสร็จ เช่น มกราคม ๒๕๖๗ - ธันวาคม ๒๕๖๗
- ๒)สาระสำคัญของผลงานโดยสรุป อธิบายสรุปสาระสำคัญของผลงานที่นำเสนอ โดยระบุถึงความเป็นมา สภาพปัญหา ความสำคัญที่ต้องดำเนินการ พร้อมทั้งขั้นตอนการดำเนินการ ในภาพรวม และรวมถึงความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน



คำอธิบายเอกสารหมายเลข ๓ : แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) (ต่อ)

- ๓) ประโยชน์ของผลงาน สามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อกรุงเทพมหานคร หรือหน่วยงาน หรือส่วนราชการ
- ๔) ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน บริหารงาน วางแผน และแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับหน้าที่และภารกิจของหน่วยงาน
๕. แบบแสดงข้อเสนอ แนวคิด วิธีการในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (๒๐ คะแนน) จำนวน ๑ เรื่อง ไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ A4
- ๑) วิสัยทัศน์ อธิบายให้เห็นว่าผู้ขอรับการสอบคัดเลือกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนางาน ในตำแหน่งที่จะได้รับการคัดเลือกอย่างไร
- ๒) เป้าหมาย อธิบายให้เห็นว่าหากนำไปดำเนินการจริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร
- ๓) แนวทางการดำเนินการ อธิบายให้เห็นถึงแนวทางหรือวิธีการที่จะนำมาใช้ในการดำเนินงาน ว่าควรจะดำเนินการอย่างไร
- ๔) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ อธิบายให้เห็นถึงแนวทางหรือวิธีการที่จะนำมาใช้ในการดำเนินงาน ว่าควรจะดำเนินการอย่างไร
- อ แนวคิด วิธีการในการพัฒนาและปรับปรุงงานจะช่วยแก้ไขได้อย่างไร หรือกรุงเทพมหานครจะได้รับประโยชน์จากข้อ

ตัวอย่าง : การจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio)

จัดทำไม่เกิน ๑๐ หน้า ไม่นับ

มีจำกัดรูปแบบการจัดทำ

ปก	สารบัญ																		
รูปถ่าย แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ชื่อ - นามสกุล ตำแหน่งและสังกัดปัจจุบัน ตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการ สอบคัดเลือก	สารบัญ <table border="1"><thead><tr><th></th><th>หน้า</th></tr></thead><tbody><tr><td>๑. ประวัติส่วนตัว</td><td>๓</td></tr><tr><td>- ประวัติการศึกษา</td><td></td></tr><tr><td>- ความสามารถพิเศษ และทักษะพิเศษ</td><td></td></tr><tr><td>- ประวัติการรับราชการ</td><td></td></tr><tr><td>- ประวัติการพัฒนาตนเอง</td><td></td></tr><tr><td>- เหตุการณ์สำคัญในชีวิตราชการ</td><td></td></tr><tr><td>๒. ผลงานโดดเด่น</td><td>๗</td></tr><tr><td>๓. ข้อเสนอแนะ</td><td>๑๐</td></tr></tbody></table> สำนักงาน ก.ก.		หน้า	๑. ประวัติส่วนตัว	๓	- ประวัติการศึกษา		- ความสามารถพิเศษ และทักษะพิเศษ		- ประวัติการรับราชการ		- ประวัติการพัฒนาตนเอง		- เหตุการณ์สำคัญในชีวิตราชการ		๒. ผลงานโดดเด่น	๗	๓. ข้อเสนอแนะ	๑๐
	หน้า																		
๑. ประวัติส่วนตัว	๓																		
- ประวัติการศึกษา																			
- ความสามารถพิเศษ และทักษะพิเศษ																			
- ประวัติการรับราชการ																			
- ประวัติการพัฒนาตนเอง																			
- เหตุการณ์สำคัญในชีวิตราชการ																			
๒. ผลงานโดดเด่น	๗																		
๓. ข้อเสนอแนะ	๑๐																		

ตัวอย่าง : การจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) (ต่อ)

ประวัติส่วนตัว	ผลงานโดดเด่นหรือมีความสำคัญ
ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ความสามารถพิเศษ และทักษะพิเศษ ประวัติการรับราชการ ประวัติการพัฒนาตนเอง เหตุการณ์สำคัญในชีวิตราชการ หมายเหตุ : ประวัติส่วนตัว ไม่จำกัดรูปแบบการนำเสนอ อาจนำเสนอในหัวข้ออื่นก็ได้	แบบแสดงผลงานโดดเด่นหรือมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่จะเข้ารับการสอบคัดเลือก ตำแหน่ง ๑. ชื่อผลงาน ระยะเวลาที่ดำเนินการ ๒. สาเหตุสำคัญของผลงานโดยสรุป ๓. ประโยชน์ของผลงาน ๔. ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ ลงชื่อ ผู้สมัครเข้ารับ (.....) การสอบคัดเลือก ตำแหน่ง วันที่ ลงชื่อ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแล (.....) การปฏิบัติงานของผู้สมัคร ตำแหน่ง เข้ารับการสอบคัดเลือก วันที่

ข้อเสนอ แนวคิดฯ

แบบแสดงข้อเสนอ แนวคิด วิธีการในการพัฒนาหรือ ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ชื่อเรื่อง ๑. วิสัยทัศน์ ๒. เป้าหมาย ๓. แนวทางการดำเนินการ ๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ลงชื่อ ผู้สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือก (.....) ตำแหน่ง วันที่
--



คำอธิบายเอกสารหมายเลข ๔ : แบบประเมินผลงานโดดเด่นหรือมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน
ในตำแหน่งที่จะเข้ารับการสอบคัดเลือก

แบบประเมินผลงานโดดเด่นหรือมีความสำคัญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการสอบคัดเลือก
(๓๐ คะแนน) ให้กรรมการผู้ประเมินเป็นผู้ให้คะแนนตามแบบที่กำหนด

คำอธิบายเอกสารหมายเลข ๕ : แบบประเมินข้อเสนอ แนวคิด วิธีการในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มี
ประสิทธิภาพมากขึ้น

แบบประเมินข้อเสนอ แนวคิด วิธีการในการพัฒนาหรือปรับปรุง
(๒๐ คะแนน) ให้กรรมการผู้ประเมินเป็นผู้ให้คะแนนตามแบบที่กำหนด



ฉบับร่าง

**(ร่าง) กฎ ก.ก.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ พ.ศ.**

๑. เงื่อนไข กทม.ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง / เป็นตำแหน่งที่ ออก.
สามัญข้าราชการสามัญ กำหนดให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
/ เป็นตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง และผู้ขึ้นต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน
ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง / ปลัด กทม. พิจารณากำหนด
ตำแหน่ง ได้ไม่เกินร้อยละ ๕๐ ของจำนวนตำแหน่งและสายงานที่
ได้รับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งในตำแหน่งนั้น

๒. การดำเนินการสอบคัดเลือก ๒ กระบวนการ คือ
๒.๑ ประเมินความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง
๒.๒ ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ได้แก่ ประวัติส่วนตัวและ
ประวัติการรับราชการ และประเมินผลงาน

๓. ปลัดกรุงเทพมหานครแต่งตั้งคณะกรรมการ
อำนวยการสอบคัดเลือก ประกอบด้วย
๓.๑ รองปลัดกรุงเทพมหานคร ประธานกรรมการ
๓.๒ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กรรมการ
ประเภทบริหาร และอำนวยการ จำนวน ๔ คน
๓.๓ ผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ เลขานุการ
๓.๔ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ ผู้ช่วยเลขานุการ
จำนวน ๒ คน

๔. คณะกรรมการอำนวยการสอบคัดเลือก มีหน้าที่
- วางแผนการสอบคัดเลือก
- แต่งตั้ง กก.พิจารณาหลักสูตรฯ / กก.ประเมินความรู้ความสามารถที่ใช้
เฉพาะตำแหน่ง / กก.ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง และอื่นๆ
- แก้ไขปัญหา อุปสรรค และข้อขัดข้องต่าง ๆ / วินิจฉัยปัญหาหรือข้อ
สงสัยเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก/วินิจฉัยกรณีที่มีปัญหาทุจริต
- รายงานผลต่อปลัดกรุงเทพมหานคร

๕. องค์ประกอบของคณะกรรมการฯ
๕.๑ ประธาน ข้าราชการ กทม.สามัญ ประเภทบริหาร หรืออำนวยการ
๕.๒ กรรมการไม่น้อยกว่า ๒ คน ข้าราชการ กทม.สามัญ
ประเภทอำนวยการชั้น หรือระดับ ขพ. ขึ้นไป ที่ดำรง
ตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือสายงาน
ที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่สอบคัดเลือก หรือ
ผู้บังคับบัญชาที่กำกับสายงานที่จะสอบคัดเลือก
๕.๓ เลขานุการ จำนวน ๑ คน ข้าราชการ กทม.สามัญ ใน สกจ.
สนป. ระดับ ขพ. และผู้ช่วยเลขานุการ ๒ คน
ข้าราชการ กทม.สามัญ ใน สกจ. สนป.

๖. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการฯ
๖.๑ กก.พิจารณาหลักสูตรฯ กำหนดวิธีการสอบ/ขอบเขตเนื้อหา
หลักสูตรฯ สอดคล้องกับความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง
ของสายงานที่จะสอบคัดเลือก
๖.๒ กก.ประเมินความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง
ออกข้อสอบและตรวจข้อสอบ
๖.๓ กก.ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ได้แก่
ประเมินประวัติส่วนตัวและประวัติการรับราชการ และประเมิน
ผลงานจากแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio)

๗. หลักสูตร

๗.๑ ทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง
(๓๐ คะแนน) โดยวิธีสอบข้อเขียน อัตนัย/ปรนัย/ผสมปรนัย+
อัตนัยหรือวิธีอื่น(สอบปฏิบัติ) ผ่านเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
๗.๒ ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (๗๐ คะแนน)
ผ่านเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
๗.๒.๑ ประวัติส่วนตัวและประวัติการรับราชการ ๒๐ คะแนน
(ก) ประสบการณ์ในการทำงาน (๕ คะแนน)
งานตามหน้าที่ มอบหมายพิเศษ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง
อาวุโส
(ข) การพัฒนาตนเอง (๕ คะแนน)
(ค) ความประพฤติ (๕ คะแนน)
(ง) พฤติกรรมทางจริยธรรม (๕ คะแนน)
๗.๒.๒ การประเมินผลงาน ๕๐ คะแนน
(ก) ผลงานโดดเด่น (๓๐ คะแนน) ๑ เรื่อง ไม่เกิน ๓ หน้า
(ข) ข้อเสนอ (๒๐ คะแนน) ๑ เรื่อง ไม่เกิน ๒ หน้า

๘. ผู้มีสิทธิสมัครสอบและคุณสมบัติ

๘.๑ ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ไม่น้อยกว่า ๒ ปี
๘.๒ คุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภท
วิชาการ ระดับปฏิบัติการ ในตำแหน่งที่จะสอบคัดเลือก

๙. สำนักงานการเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบดำเนินการสอบคัดเลือก

**๑๐. หากปรากฏว่ามีการทุจริต ยกเลิกการสอบ / ตัดสิทธิผู้เข้ารับ
การสอบคัดเลือก ๒ ปี / ผู้เกี่ยวข้องให้พิจารณาดำเนินการทางวินัย**

๑๑. กรณีคะแนนรวมเท่ากัน

- คะแนนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่า อยู่ในลำดับก่อน
- คะแนนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากัน
ผู้ที่ได้คะแนนผลงานมากกว่า อยู่ในลำดับก่อน
- คะแนนผลงานเท่ากัน นำแนวทางจัดลำดับอาวุโส ตามมติ กก. บังคับใช้

**๑๒. เสนอผลการสอบคัดเลือกที่จัดลำดับก่อนประกาศรายชื่อ
ต่อปลัดกรุงเทพมหานคร**

๑๓. อำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง และให้ได้รับเงินเดือน

- ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง อำนาจตาม ม.๕๒
แห่ง พรบ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔
- และให้ได้รับเงินเดือน ถ้าอัตราเงินเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ
คุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ / ถ้าอัตราเงินเดือนที่ได้รับ
อยู่เดิมสูงกว่าชั้นสูง ระดับชำนาญการ ให้ได้รับเงินเดือนตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

**๑๔. กรณีไม่สามารถดำเนินการตามกฎหมาย ก.ก.ได้ ให้เสนอ ก.ก.
พิจารณา เป็นกรณีไป**



ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ พ.ศ.

ศูนย์ระบอบข้าราชการ
มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕
ศูนย์ระเบียบข้าราชการ
การโอน รวบรวมข้อมูล
สำนักงาน ก.ก.

(ร่าง) กฎ ก.ก.ฯ (ฉบับ อ.ก.ก.สรรหาฯ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๘)	(ร่าง) กฎ ก.ก.ฯ (ฉบับปรับปรุงตามข้อสังเกต อ.ก.ก.กฎหมายฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ และครั้งที่ ๔/๒๕๖๘)	เสนอร่างกฎ ก.ก.ฯ
การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. จึงจำเป็นต้อง ออกกฎ ก.ก. นี้	กำหนดให้การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในหรือ ต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนด ในกฎ ก.พ. จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.ก. นี้	ข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการ พลเรือนสามัญในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.ก. นี้
(ร่าง) กฎ ก.ก.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ พ.ศ.	(ร่าง) กฎ ก.ก.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการ พ.ศ.	(ร่าง) กฎ ก.ก.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการ พ.ศ.
อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๔ (๓) และมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและ บุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.ก. จึงออกกฎ ก.ก. ไว้ ดังต่อไปนี้	อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๓) และมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและ บุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.ก. จึงออกกฎ ก.ก. ไว้ ดังต่อไปนี้	อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๓) และมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและ บุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.ก. จึงออกกฎ ก.ก. ไว้ ดังต่อไปนี้
ข้อ ๑ กฎ ก.ก. นี้ให้ใช้บังคับนับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป	ข้อ ๑ กฎ ก.ก. นี้ให้ใช้บังคับนับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป	ข้อ ๑ กฎ ก.ก. นี้ให้ใช้บังคับนับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป
ข้อ ๒ ในกฎ ก.ก. นี้ “การสอบคัดเลือก” หมายความว่า การสอบคัดเลือก ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	ข้อ ๒ ในกฎ ก.ก. นี้ “การสอบคัดเลือก” หมายความว่า การสอบคัดเลือกเพื่อ แต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเพื่อแต่งตั้งตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ “การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง” หมายความว่า ตำแหน่งที่ อ.ก.ก. สมัญญข้าราชการสามัญ ซึ่งมีคุณสมบัติให้ดำรงตำแหน่งประเภท ทั่วไป ระดับอาวุโส มาปรับปรุงเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการ เพื่อสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าของผู้ดำรง ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มี ประสบการณ์และเป็นผู้ได้รับคุณวุฒิสูงขึ้นในระดับปริญญา	ข้อ ๒ ในกฎ ก.ก. นี้ “การสอบคัดเลือก” หมายความว่า การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้ง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับ อาวุโส ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ



(ร่าง) กฎ ก.ก.ฯ (ฉบับ อ.ก.ก.สรรหาฯ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๘)	(ร่าง) กฎ ก.ก.ฯ (ฉบับปรับปรุงตามข้อสังเกต อ.ก.ก.กฎหมายฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ และครั้งที่ ๔/๒๕๖๘)	เสนอร่างกฎ ก.ก.ฯ
ข้อ ๓ เมื่อกรุงเทพมหานครปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจากตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ในตำแหน่งเลขที่ที่กำหนด เพื่อแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สํารวจตำแหน่ง สายงาน และจำนวนตำแหน่งเลขที่ที่ได้รับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง นำเสนอปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่ออนุมัติให้จัดสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง และดำเนินการสอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน กฎ ก.ก. นี้	<u>ให้มีโอกาสได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท</u> <u>ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ</u> ข้อ ๓ เมื่อกรุงเทพมหานครอ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญได้มีมติอนุมัติให้นำปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจากตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ในตำแหน่งเลขที่ที่กำหนด เพื่อแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้ดำรงตำแหน่งเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สํารวจตำแหน่ง สายงาน และจำนวนตำแหน่งเลขที่ที่ได้รับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง นำเสนอปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่ออนุมัติให้จัดสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง และดำเนินการสอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน กฎ ก.ก. นี้	ข้อ ๓ เมื่อ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญได้มีมติอนุมัติให้นำตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส มาปรับปรุงเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สํารวจตำแหน่ง สายงาน และจำนวนตำแหน่งเลขที่ที่ได้รับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง นำเสนอปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่ออนุมัติให้จัดสอบคัดเลือก และดำเนินการสอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน กฎ ก.ก. นี้
ข้อ ๔ ในการกำหนดตำแหน่งและสายงานที่จะดำเนินการสอบคัดเลือก ตามข้อ ๓ ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข ดังต่อไปนี้ (๑) เป็นตำแหน่งที่ ก.ก. กำหนดให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจากตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ตามตำแหน่งเลขที่ที่กำหนด และ (๒) เป็นตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่งตามตำแหน่งเลขที่ที่กำหนดและต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๓) ปลัดกรุงเทพมหานครอาจกำหนดจำนวนตำแหน่งที่จะดำเนินการสอบคัดเลือก โดยพิจารณาสัดส่วนในการสอบคัดเลือกได้ไม่เกินร้อยละ ๕๐ ของจำนวนตำแหน่งเลขที่ที่กำหนดให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจากตำแหน่งประเภท	ข้อ ๔ ในการกำหนดตำแหน่งและสายงานที่จะดำเนินการสอบคัดเลือก ตามข้อ ๓ ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข ดังต่อไปนี้ (๑) เป็นตำแหน่งที่ ก.ก. กำหนดให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจากตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ตามตำแหน่งเลขที่ที่กำหนด และ (๒) เป็นตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่งตามตำแหน่งเลขที่ที่กำหนดและ และผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง <u>หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.ก. แล้ว</u> (๓) ปลัดกรุงเทพมหานครอาจพิจารณากำหนดจำนวนตำแหน่งที่จะดำเนินการสอบคัดเลือก โดยพิจารณาสัดส่วนในการสอบคัดเลือกได้ไม่เกินร้อยละ ๕๐ ของจำนวนตำแหน่ง <u>และสายงานเลขที่ที่กำหนดให้</u> <u>ที่ได้รับอนุมัติให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในจากตำแหน่งนั้นประเภททั่วไป ระดับ</u>	ข้อ ๔ ในการกำหนดตำแหน่งและสายงานที่จะดำเนินการสอบคัดเลือก ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข ดังต่อไปนี้ (๑) เป็นตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง และผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๒) ปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณากำหนดจำนวนตำแหน่งที่จะดำเนินการสอบคัดเลือกได้ไม่เกินร้อยละ ๕๐ ของจำนวนตำแหน่งและสายงานที่ได้รับอนุมัติให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในตำแหน่งนั้น เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร



(ร่าง) กฎ ก.ก.ฯ (ฉบับ อ.ก.ก.สรรหาฯ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๘)	(ร่าง) กฎ ก.ก.ฯ (ฉบับปรับปรุงตามข้อสังเกต อ.ก.ก.กฎหมายฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ และครั้งที่ ๔/๒๕๖๘)	เสนอร่างกฎ ก.ก.ฯ
ทั่วไป ระดับอาวุโส เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการ	อาวุโส เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ-ระดับชำนาญการ <u>เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร</u>	
ข้อ ๕ การสอบคัดเลือก ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด กรุงเทพมหานคร เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการใน ๒ วิธีการ คัดเลือก ดังนี้ (๑) การประเมินความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง โดย วิธีสอบข้อเขียน (๒) การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ได้แก่ การประเมินจากประวัติการรับราชการและประเมินผลงาน	ข้อ ๕ การสอบคัดเลือก ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด กรุงเทพมหานคร เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการสอบคัดเลือกใน ๒ กระบวนการวิธีการคัดเลือก ดังนี้ คือ (๑) การประเมินความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง โดย วิธีสอบข้อเขียน (๒) การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ได้แก่ การประเมินจากประวัติการรับราชการและประเมินผลงาน	ข้อ ๕ ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็น ผู้รับผิดชอบดำเนินการสอบคัดเลือกใน ๒ กระบวนการ คือ (๑) การประเมินความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง โดยวิธี สอบข้อเขียน (๒) การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ได้แก่ การประเมิน จากประวัติส่วนตัวและประวัติการรับราชการ และประเมินผลงาน
ข้อ ๖ ให้ปลัดกรุงเทพมหานครแต่งตั้งคณะกรรมการ อำนวยการสอบคัดเลือก ประกอบด้วย (๑) รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นประธานกรรมการ (๒) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เป็นกรรมการ ประเภทบริหาร และอำนวยการ จำนวน ๔ คน (๓) ผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร (๔) เจ้าหน้าที่ของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๒ คน	คงเดิม	คงเดิม
ข้อ ๗ คณะกรรมการอำนวยการสอบคัดเลือก มีอำนาจและ หน้าที่ ดังนี้ (๑) วางแผนการสอบคัดเลือกตามกฎหมาย ก.ก. ให้เป็นไปด้วยความ เรียบร้อย โปร่งใสและเป็นธรรม	ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการอำนวยการสอบคัดเลือก มีอำนาจและ หน้าที่ ดังนี้ (๑) วางแผนการสอบคัดเลือกตามกฎหมาย ก.ก. ให้เป็นไปด้วยความ เรียบร้อย โปร่งใสและเป็นธรรม	ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการอำนวยการสอบคัดเลือก มีอำนาจและ หน้าที่ ดังนี้ (๑) วางแผนการสอบคัดเลือก ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใสและเป็นธรรม



(ร่าง) กฎ ก.ก.ฯ (ฉบับ อ.ก.ก.สรรหาฯ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔)	(ร่าง) กฎ ก.ก.ฯ (ฉบับปรับปรุงตามข้อสังเกต อ.ก.ก.กฎหมายฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ และครั้งที่ ๔/๒๕๖๔)	เสนอร่างกฎ ก.ก.ฯ
(๒) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่เพื่อ ดำเนินการตามกฎ ก.ก. ประกอบด้วยคณะกรรมการพิจารณา หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก คณะกรรมการประเมิน ความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง คณะกรรมการ ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง และคณะกรรมการอื่น ๆ เพื่อดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกได้ตาม ความเหมาะสม (๓) แก้ไขปัญหา อุปสรรค และข้อขัดข้องต่าง ๆ เกี่ยวกับการ สอบคัดเลือก และให้ข้อเสนอแนะกรณีเห็นว่าอาจมีปัญหา ความไม่เรียบร้อยเกิดขึ้น (๔) วินิจฉัยปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก โดยผล การวินิจฉัยของคณะกรรมการถือเป็นที่สุด (๕) วินิจฉัยกรณีที่พบว่ามี การทุจริต หรือมีพฤติกรรม หรือ ข้อเท็จจริงที่แสดงให้เห็นว่ามีการทุจริต หรือมีพฤติกรรมใดที่อาจ ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการสอบคัดเลือก และรายงาน ผลต่อปลัดกรุงเทพมหานคร (๖) รายงานผลการดำเนินการสอบคัดเลือกต่อปลัด กรุงเทพมหานคร (๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎ ก.ก. นี้	(๒) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่เพื่อ ดำเนินการสอบคัดเลือกตามกฎหมาย ก.ก. ประกอบด้วย คณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก คณะกรรมการประเมินความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะ ตำแหน่ง คณะกรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง และคณะกรรมการอื่น ๆ เพื่อดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ การสอบคัดเลือกได้ตามความเหมาะสม (๓) แก้ไขปัญหา อุปสรรค และข้อขัดข้องต่าง ๆ เกี่ยวกับการ สอบคัดเลือก และให้ข้อเสนอแนะกรณีเห็นว่าอาจมีปัญหา ความไม่เรียบร้อยเกิดขึ้น (๔) วินิจฉัยปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก โดย ผลการวินิจฉัยของคณะกรรมการถือเป็นที่สุด (๕) วินิจฉัยกรณีที่พบว่ามี การทุจริต หรือมีพฤติกรรม หรือ ข้อเท็จจริงที่แสดงให้เห็นว่ามีการทุจริต หรือมีพฤติกรรมใดที่อาจ ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการสอบคัดเลือก และรายงาน ผลต่อปลัดกรุงเทพมหานคร (๖) รายงานผลการดำเนินการสอบคัดเลือกต่อปลัด กรุงเทพมหานคร (๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎ ก.ก. นี้	(๒) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการ สอบคัดเลือก ประกอบด้วยคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรและ วิธีการสอบคัดเลือก คณะกรรมการประเมินความรู้ความสามารถที่ ใช้เฉพาะตำแหน่ง คณะกรรมการประเมินความเหมาะสมกับ ตำแหน่ง และคณะกรรมการอื่น ๆ เพื่อดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกได้ตามความเหมาะสม (๓) แก้ไขปัญหา อุปสรรค และข้อขัดข้องต่าง ๆ เกี่ยวกับการสอบ คัดเลือก และให้ข้อเสนอแนะกรณีเห็นว่าอาจมีปัญหาความ ไม่เรียบร้อยเกิดขึ้น (๔) วินิจฉัยปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก โดยผลการ วินิจฉัยของคณะกรรมการถือเป็นที่สุด (๕) วินิจฉัยกรณีที่พบว่ามี การทุจริต หรือมีพฤติกรรม หรือ ข้อเท็จจริงที่แสดงให้เห็นว่ามีการทุจริต หรือมีพฤติกรรมใดที่อาจทำ ให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการสอบคัดเลือก และรายงานผลต่อ ปลัดกรุงเทพมหานคร (๖) รายงานผลการดำเนินการสอบคัดเลือกต่อปลัด กรุงเทพมหานคร (๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎ ก.ก. นี้
ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการอำนวยการสอบคัดเลือกแต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก (๑) คณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก ประกอบด้วย (ก) ประธานกรรมการ แต่งตั้งจากข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภท อำนวยการ	ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการอำนวยการสอบคัดเลือกแต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก (๑) คณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก ประกอบด้วย (ก๑) ประธานกรรมการ แต่งตั้งจากข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือ ประเภทอำนวยการ	ข้อ ๘ คณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก ประกอบด้วย (๑) ประธานกรรมการ แต่งตั้งจากข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือ ประเภทอำนวยการ



๑. ชื่อสอบ
 และวิธีการสอบคัดเลือกต้อง
 ใช้เฉพาะคณแห่งของสายงานที่

๒.

๓.

๔.

๕.

๖.

๗.

๘.

๙.

๑๐.

๑๑.

๑๒.

๑๓.

๑๔.

๑๕.

๑๖.

๑๗.

๑๘.

๑๙.

๒๐.

๒๑.

๒๒.

๒๓.

๒๔.

๒๕.

๒๖.

๒๗.

๒๘.

๒๙.

๓๐.

๓๑.

๓๒.

๓๓.

๓๔.

๓๕.

๓๖.

๓๗.

๓๘.

๓๙.

๔๐.

๔๑.

๔๒.

๔๓.

๔๔.

๔๕.

๔๖.

๔๗.

๔๘.

๔๙.

๕๐.

๕๑.

๕๒.

๕๓.

๕๔.

๕๕.

๕๖.

๕๗.

๕๘.

๕๙.

๖๐.

๖๑.

๖๒.

๖๓.

๖๔.

๖๕.

๖๖.

๖๗.

๖๘.

๖๙.

๗๐.

๗๑.

๗๒.

๗๓.

๗๔.

๗๕.

๗๖.

๗๗.

๗๘.

๗๙.

๘๐.

๘๑.

๘๒.

๘๓.

๘๔.

๘๕.

๘๖.

๘๗.

๘๘.

๘๙.

๙๐.

๙๑.

๙๒.

๙๓.

๙๔.

๙๕.

๙๖.

๙๗.

๙๘.

๙๙.

๑๐๐.

๑๐๑.

๑๐๒.

๑๐๓.

๑๐๔.

๑๐๕.

๑๐๖.

๑๐๗.

๑๐๘.

๑๐๙.

๑๑๐.

๑๑๑.

๑๑๒.

๑๑๓.

๑๑๔.

๑๑๕.

๑๑๖.

๑๑๗.

๑๑๘.

๑๑๙.

๑๒๐.

๑๒๑.

๑๒๒.

๑๒๓.

๑๒๔.

๑๒๕.

๑๒๖.

๑๒๗.

๑๒๘.

๑๒๙.

๑๓๐.

๑๓๑.

๑๓๒.

๑๓๓.

๑๓๔.

๑๓๕.

๑๓๖.

๑๓๗.

๑๓๘.

๑๓๙.

๑๔๐.

๑๔๑.

๑๔๒.

๑๔๓.

๑๔๔.

๑๔๕.

๑๔๖.

๑๔๗.

๑๔๘.

๑๔๙.

๑๕๐.

๑๕๑.

๑๕๒.

๑๕๓.

๑๕๔.

๑๕๕.

๑๕๖.

๑๕๗.

๑๕๘.

๑๕๙.

๑๖๐.

๑๖๑.

๑๖๒.

๑๖๓.

๑๖๔.

๑๖๕.

๑๖๖.

๑๖๗.

๑๖๘.

๑๖๙.

๑๗๐.

๑๗๑.

๑๗๒.

๑๗๓.

๑๗๔.

๑๗๕.

๑๗๖.

๑๗๗.

๑๗๘.

๑๗๙.

๑๘๐.

๑๘๑.

๑๘๒.

๑๘๓.

๑๘๔.

๑๘๕.

๑๘๖.

๑๘๗.

๑๘๘.

๑๘๙.

๑๙๐.

๑๙๑.

๑๙๒.

๑๙๓.

๑๙๔.

๑๙๕.

๑๙๖.

๑๙๗.

๑๙๘.

๑๙๙.

๒๐๐.

๒๐๑.

๒๐๒.

๒๐๓.

๒๐๔.

๒๐๕.

๒๐๖.

๒๐๗.

๒๐๘.

๒๐๙.

๒๑๐.

๒๑๑.

๒๑๒.

๒๑๓.

๒๑๔.

๒๑๕.

๒๑๖.

๒๑๗.

๒๑๘.

๒๑๙.

๒๒๐.

๒๒๑.

๒๒๒.

๒๒๓.

๒๒๔.

๒๒๕.

๒๒๖.

๒๒๗.

๒๒๘.

๒๒๙.

๒๓๐.

๒๓๑.

๒๓๒.

๒๓๓.

๒๓๔.

๒๓๕.

๒๓๖.

๒๓๗.

๒๓๘.

(ร่าง) กฎ ก.ก.ฯ (ฉบับ อ.ก.ก.สรรหาฯ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔)	(ร่าง) กฎ ก.ก.ฯ (ฉบับปรับปรุงตามข้อสังเกต อ.ก.ก.กฎหมายฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ และครั้งที่ ๔/๒๕๖๔)	เสนอร่างกฎ ก.ก.ฯ
(ค) ดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการ อำนวยการสอบคัดเลือกมอบหมาย	(ค๓) ดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการ อำนวยการสอบคัดเลือกมอบหมาย	(๓) ดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการอำนวยการ สอบคัดเลือกมอบหมาย
ข้อ ๙ การประเมินความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (๑) ทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน) กำหนดเป็นวิธีสอบข้อเขียนแบบอัตนัย หรือวิธีสอบข้อเขียนแบบปรนัย หรือวิธีสอบข้อเขียนแบบอัตนัยซึ่งมีข้อสอบแบบปรนัย หรือวิธีการอื่นใดตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยให้ทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งที่จะสอบคัดเลือก และอื่น ๆ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ทั้งนี้ จะทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งในเรื่องใด ให้ระบุไว้ในประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกให้ชัดเจน (๒) เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่จะถือได้ว่าเป็นผู้สอบผ่านการทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง จะต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะมีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง	ข้อ ๙ ๑๑ การประเมินความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (๑) ทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน) กำหนดเป็นวิธีสอบข้อเขียนแบบอัตนัย หรือวิธีสอบข้อเขียนแบบปรนัย หรือวิธีสอบข้อเขียนแบบอัตนัยซึ่งมีร่วมกับข้อสอบแบบปรนัยร่วมด้วย หรือวิธีการอื่นใดตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยให้ทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งที่จะสอบคัดเลือก และอื่น ๆ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ทั้งนี้ จะทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งในเรื่องใด ให้ระบุไว้ในประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกให้ชัดเจน (๒) เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่จะถือได้ว่าเป็นผู้สอบผ่านการทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง จะต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะมีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง	ข้อ ๑๐ การประเมินความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (๑) ทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน) กำหนดเป็นวิธีสอบข้อเขียนแบบอัตนัย หรือวิธีสอบข้อเขียนแบบปรนัย หรือวิธีสอบข้อเขียนแบบอัตนัยร่วมกับข้อสอบแบบปรนัย หรือวิธีการอื่นใด โดยให้ทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งที่จะสอบคัดเลือก และอื่น ๆ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ทั้งนี้ จะทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งในเรื่องใด ให้ระบุไว้ในประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกให้ชัดเจน (๒) ผู้ที่จะถือได้ว่าเป็นผู้สอบผ่านการทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง จะต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะมีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง
ข้อ ๑๐ ให้คณะกรรมการอำนวยการสอบคัดเลือกแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (๑) คณะกรรมการประเมินความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง ประกอบด้วย (ก) ประธานกรรมการ แต่งตั้งจากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ	ข้อ ๑๐ ๑๑ ให้คณะกรรมการอำนวยการสอบคัดเลือกแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (๓) คณะกรรมการประเมินความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง ประกอบด้วย (ค๑) ประธานกรรมการ แต่งตั้งจากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ	ข้อ ๑๑ คณะกรรมการประเมินความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง ประกอบด้วย (๑) ประธานกรรมการ แต่งตั้งจากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ



[illegible]

ทั้งในรูปของการฝึกอบรม
 อบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์
 หรือพัฒนางาน ย้อนหลัง ๓ ปี

สำนักงาน ก.ค.

(ร่าง) กฎ ก.ก.ฯ (ฉบับ อ.ก.ก.สรรหาฯ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๘)	(ร่าง) กฎ ก.ก.ฯ (ฉบับปรับปรุงตามข้อสังเกต อ.ก.ก.กฎหมายฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ และครั้งที่ ๔/๒๕๖๘)	เสนอร่างกฎ ก.ก.ฯ
(ค) ความประพฤติ (๕ คะแนน) พิจารณาจากข้อเท็จจริงเกี่ยวกับพฤติการณ์ทางวินัยที่ได้รับโทษทางวินัย และให้คะแนนตามแบบที่กำหนด (ง) พฤติกรรมทางจริยธรรม (๕ คะแนน) พิจารณาจากการได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรมและจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต การต่อต้านการทุจริตจากหน่วยงานในสังกัด และกรุงเทพมหานครหรือหน่วยงานภายนอก หรือได้รับการรับรองความประพฤติทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมจากผู้บังคับบัญชา และให้คะแนนตามแบบที่กำหนด (๒) การประเมินผลงาน (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน) เป็นการพิจารณาประเมินผลงาน ดังนี้ (ก) ผลงานโดดเด่นหรือมีความสำคัญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการสอบคัดเลือก (๓๐ คะแนน) ย้อนหลัง ๓ ปี ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ นับถึงวันปิดรับสมัครคัดเลือก ที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือการพัฒนางานที่ปฏิบัติ โดยต้องสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์ และให้คะแนนตามเกณฑ์การประเมิน ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) ผลสำเร็จของงาน ๒) ประโยชน์ของผลงาน ๓) คุณภาพของผลงาน ๔) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์ จำนวน ๑ เรื่อง ความยาวไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A4 (ข) ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (๒๐ คะแนน) พิจารณาจากความเป็นไปได้	(ค) ความประพฤติ (๕ คะแนน) พิจารณาจากข้อเท็จจริงเกี่ยวกับพฤติการณ์ทางวินัยที่ได้รับโทษทางวินัย และให้คะแนนตามแบบที่กำหนด (ง) พฤติกรรมทางจริยธรรม (๕ คะแนน) พิจารณาจากการได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรมและจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต การต่อต้านการทุจริตจากหน่วยงานในสังกัดและกรุงเทพมหานครหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือได้รับการรับรองความประพฤติทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมจากผู้บังคับบัญชา และให้คะแนนตามแบบที่กำหนด (๒) การประเมินผลงาน (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน) เป็นการพิจารณาประเมินผลงาน ดังนี้ (ก) ผลงานโดดเด่นหรือมีความสำคัญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการสอบคัดเลือก (๓๐ คะแนน) ย้อนหลัง ๓ ปี ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ นับถึงวันปิดรับสมัครคัดเลือก ที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือการพัฒนางานที่ปฏิบัติ โดยต้องสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์ และให้คะแนนตามเกณฑ์การประเมิน ๔ องค์ประกอบ ตามที่กำหนดไว้ในแบบประเมินผลงานฯ (เอกสารหมายเลข ๔) ได้แก่ ๑) ผลสำเร็จของงาน ๒) ประโยชน์ของผลงาน ๓) คุณภาพของผลงาน ๔) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์ จำนวน ๑ เรื่อง ความยาวไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A4 (ข) ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (๒๐ คะแนน) พิจารณาจากความเป็นไปได้	(ค) ความประพฤติ (๕ คะแนน) พิจารณาจากข้อเท็จจริงเกี่ยวกับพฤติการณ์ทางวินัยที่ได้รับโทษทางวินัย และให้คะแนนตามแบบที่กำหนด (ง) พฤติกรรมทางจริยธรรม (๕ คะแนน) พิจารณาจากการได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรมและจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต การต่อต้านการทุจริตจากกรุงเทพมหานครหรือหน่วยงานของกรุงเทพมหานครหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือได้รับการรับรองความประพฤติทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมจากผู้บังคับบัญชา และให้คะแนนตามแบบที่กำหนด (๒) การประเมินผลงาน (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน) เป็นการพิจารณาประเมินผลงาน ดังนี้ (ก) ผลงานโดดเด่นหรือมีความสำคัญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการสอบคัดเลือก (๓๐ คะแนน) ย้อนหลัง ๓ ปี ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ นับถึงวันปิดรับสมัครคัดเลือก ที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือการพัฒนางานที่ปฏิบัติ โดยต้องสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์ และให้คะแนนตามเกณฑ์การประเมิน ๔ องค์ประกอบ ตามที่กำหนดไว้ในแบบประเมินผลงานฯ (เอกสารหมายเลข ๔) ได้แก่ ๑) ผลสำเร็จของงาน ๒) ประโยชน์ของผลงาน ๓) คุณภาพของผลงาน ๔) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์ จำนวน ๑ เรื่อง ความยาวไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A4 (ข) ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (๒๐ คะแนน) พิจารณาจากความเป็นไปได้



(ร่าง) กฎ ก.ก.ฯ (ฉบับ อ.ก.ก.สรรหา ครั้งที่ ๖/๒๕๖๘)	(ร่าง) กฎ ก.ก.ฯ (ฉบับปรับปรุงตามข้อสังเกต อ.ก.ก.กฎหมาย ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ และครั้งที่ ๔/๒๕๖๘)	เสนอร่างกฎ ก.ก.ฯ
ในการนำไปปฏิบัติงานได้จริง จะช่วยแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ของ กรุงเทพมหานคร หรือกรุงเทพมหานครได้รับประโยชน์จาก ข้อเสนอฯ ที่นำเสนออย่างไร และให้คะแนนตามเกณฑ์การ ประเมิน ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) ความท้าทายและความ เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ๒) คุณภาพและความยั่งยืน ๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๔) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจาก การนำไปปฏิบัติ จำนวน ๑ เรื่อง ความยาวไม่เกิน ๒ หน้า ทั้งนี้ ผลงาน (ก) และข้อเสนอ (ข) ให้ผู้เข้ารับการสอบคัดเลือก จัดทำไว้ในแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) กระดาษขนาด A4 ตามแบบที่กำหนด (เอกสารหมายเลข ๓)	ในการนำไปปฏิบัติงานได้จริง จะช่วยแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ของ กรุงเทพมหานคร หรือกรุงเทพมหานครได้รับประโยชน์จาก ข้อเสนอฯ ที่นำเสนออย่างไร และให้คะแนนตามเกณฑ์ การประเมิน ๔ องค์ประกอบ ตามที่กำหนดไว้ในแบบประเมิน ข้อเสนอฯ (เอกสารหมายเลข ๕) ได้แก่ ๑) ความท้าทายและ ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ๒) คุณภาพและความยั่งยืน ๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๔) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจาก การนำไปปฏิบัติ จำนวน ๑ เรื่อง ความยาวไม่เกิน ๒ หน้า ทั้งนี้ ผลงาน (ก) และข้อเสนอ (ข) ให้ผู้เข้ารับการสอบคัดเลือก จัดทำไว้ในแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) กระดาษขนาด A4 ตามแบบที่กำหนด (เอกสารหมายเลข ๓)	ในการนำไปปฏิบัติงานได้จริง จะช่วยแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ของ กรุงเทพมหานคร หรือกรุงเทพมหานครได้รับประโยชน์จาก ข้อเสนอฯ ที่นำเสนออย่างไร และให้คะแนนตามเกณฑ์ การประเมิน ๔ องค์ประกอบ ตามที่กำหนดไว้ในแบบประเมิน ข้อเสนอฯ (เอกสารหมายเลข ๕) ได้แก่ ๑) ความท้าทายและ ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ๒) คุณภาพและความยั่งยืน ๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๔) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจาก การนำไปปฏิบัติ จำนวน ๑ เรื่อง ความยาวไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ A4 ทั้งนี้ ผลงาน (ก) และข้อเสนอ (ข) ให้ผู้เข้ารับการสอบคัดเลือก จัดทำไว้ในแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) กระดาษขนาด A4 ตามแบบที่กำหนด (เอกสารหมายเลข ๓)
ข้อ ๑๒ ให้คณะกรรมการอำนวยการสอบคัดเลือกแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้ (๑) คณะกรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ประกอบด้วย (ก) ประธานกรรมการ แต่งตั้งจากข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และ ประเภทอำนวยการ (ข) กรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่งตั้งจากข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น หรือประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือ สายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะสอบ คัดเลือก หรือผู้บังคับบัญชาที่กำกับในสายงานที่จะสอบ คัดเลือก	ข้อ ๑๒ ให้คณะกรรมการอำนวยการสอบคัดเลือกแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้ (๑) คณะกรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ประกอบด้วย (ก๑) ประธานกรรมการ แต่งตั้งจากข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และ หรือประเภทอำนวยการ (ข๑) กรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่งตั้งจาก ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการ ระดับต้น หรือประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ พิเศษขึ้นไป ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงาน เดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับ สายงานที่จะสอบคัดเลือก หรือผู้บังคับบัญชาที่กำกับ ในสายงานที่จะสอบคัดเลือก	ข้อ ๑๔ คณะกรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ประกอบด้วย (๑) ประธานกรรมการ แต่งตั้งจากข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือ ประเภทอำนวยการ (๒) กรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่งตั้งจาก ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการ ระดับต้น หรือประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ พิเศษขึ้นไป ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงาน เดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับ สายงานที่จะสอบคัดเลือก หรือผู้บังคับบัญชาที่กำกับ ในสายงานที่จะสอบคัดเลือก



[illegible]

(ร่าง) กฎ ก.ก.ฯ (ฉบับ อ.ก.ก.สรรหาฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)	(ร่าง) กฎ ก.ก.ฯ (ฉบับปรับปรุงตามข้อสังเกต อ.ก.ก.กฎหมายฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ และครั้งที่ ๔/๒๕๖๘)	เสนอร่างกฎ ก.ก.ฯ
(๑) ดำรงตำแหน่งปัจจุบันในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสตามข้อ ๔ (๑) และ (๒) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.ก. แล้ว (๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ในตำแหน่งที่จะสอบคัดเลือก	(๑) ดำรงตำแหน่งปัจจุบันในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสตามข้อ ๔ (๑) และ (๒) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.ก. แล้ว (๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ในตำแหน่งที่จะสอบคัดเลือก	(๑) ดำรงตำแหน่งปัจจุบันในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.ก. แล้ว (๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ในตำแหน่งที่จะสอบคัดเลือก
ข้อ ๑๔ วิธีดำเนินการสอบคัดเลือก (๑) สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการตามกฎหมาย ก.ก. นี้ (๒) ให้คณะกรรมการอำนวยการสอบคัดเลือก ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในข้อ ๗ (๓) ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครเสนอปลัดกรุงเทพมหานครลงนามในการประกาศรับสมัครให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครทราบเป็นการทั่วไป โดยแจ้งข้อมูลในประกาศรับสมัครให้ผู้เข้ารับการสอบคัดเลือกควรทราบ ได้แก่ (ก) ชื่อตำแหน่งที่จะสอบคัดเลือก (ข) คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร (ค) ระยะเวลาและวิธีการสมัคร (ง) เอกสารหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร และแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) (จ) เนื้อหา ขอบเขตการทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และวิธีการคัดเลือก พร้อมเกณฑ์การตัดสิน (ฉ) อื่น ๆ ที่ผู้เข้ารับการสอบคัดเลือกควรทราบ (๔) ให้หน่วยงานต้นสังกัดของผู้สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือกดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัคร โดยพิจารณาเอกสารหลักฐานให้เป็นไปตามคุณสมบัติของบุคคล รวมทั้ง	ข้อ ๑๔๗ วิธีให้การดำเนินการสอบคัดเลือกเป็นไปตามลำดับดังต่อไปนี้ (๑) สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการตามกฎหมาย ก.ก. นี้ (๒) ให้คณะกรรมการอำนวยการสอบคัดเลือก ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในข้อ ๗ (๓) ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครเสนอปลัดกรุงเทพมหานครลงนามในการประกาศรับสมัครให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครทราบเป็นการทั่วไป โดยแจ้งข้อมูลในประกาศรับสมัครให้ผู้เข้ารับการสอบคัดเลือกควรทราบ ได้แก่ (ก) ชื่อตำแหน่งที่จะสอบคัดเลือก (ข) คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร (ค) ระยะเวลาและวิธีการสมัคร (ง) เอกสารหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร และแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) (จ) เนื้อหา ขอบเขตการทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และวิธีการคัดเลือก พร้อมเกณฑ์การตัดสิน (ฉ) อื่น ๆ ที่ผู้เข้ารับการสอบคัดเลือกควรทราบ (๔) ให้หน่วยงานต้นสังกัดของผู้สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือกดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัคร โดยพิจารณาเอกสารหลักฐานให้เป็นไปตามคุณสมบัติของบุคคล รวมทั้ง	ข้อ ๑๗ ให้การดำเนินการสอบคัดเลือกเป็นไปตามลำดับ ดังต่อไปนี้ (๑) สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการตามกฎหมาย ก.ก. นี้ (๒) ให้คณะกรรมการอำนวยการสอบคัดเลือก ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในข้อ ๗ (๓) ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครเสนอปลัดกรุงเทพมหานครลงนามในการประกาศรับสมัครให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครทราบเป็นการทั่วไป โดยแจ้งข้อมูลในประกาศรับสมัครให้ผู้เข้ารับการสอบคัดเลือกควรทราบ ได้แก่ (ก) ชื่อตำแหน่งที่จะสอบคัดเลือก (ข) คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร (ค) ระยะเวลาและวิธีการสมัคร (ง) เอกสารหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร และแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) (จ) เนื้อหา ขอบเขตการทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และวิธีการสอบคัดเลือก พร้อมเกณฑ์การตัดสิน (ฉ) อื่น ๆ ที่ผู้เข้ารับการสอบคัดเลือกควรทราบ (๔) ให้หน่วยงานต้นสังกัดของผู้สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือกดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัคร โดยพิจารณาเอกสารหลักฐานให้เป็นไปตามคุณสมบัติของบุคคล รวมทั้ง



(ร่าง) กฎ ก.ก.ฯ (ฉบับ อ.ก.ก.สรรหาฯ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๘)	(ร่าง) กฎ ก.ก.ฯ (ฉบับปรับปรุงตามข้อสังเกต อ.ก.ก.กฎหมายฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ และครั้งที่ ๔/๒๕๖๘)	เสนอร่างกฎ ก.ก.ฯ
เอกสารหลักฐานประกอบการสมัคร แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ของผู้สมัคร และรวบรวมส่งสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร (๕) สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ตรวจสอบข้อมูล และเอกสารประกอบ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบข้อเขียน ดำเนินการเกี่ยวกับการสอบข้อเขียน และเสนอปลัดกรุงเทพมหานครลงนามในประกาศผลการสอบข้อเขียน เพื่อให้ผู้ที่สอบผ่านเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งต่อไป	เอกสารหลักฐานประกอบการสมัคร แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ของผู้สมัคร และรวบรวมส่งสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร (๕) ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ตรวจสอบข้อมูล และเอกสารประกอบ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบข้อเขียน ดำเนินการเกี่ยวกับการสอบข้อเขียน และเสนอปลัดกรุงเทพมหานครลงนามในประกาศผลการสอบข้อเขียน เพื่อให้ผู้ที่สอบผ่านเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งต่อไป	หลักฐานประกอบการสมัคร แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ของผู้สมัคร และรวบรวมส่งสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร (๕) ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ตรวจสอบข้อมูล และเอกสารประกอบ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบข้อเขียน ดำเนินการเกี่ยวกับการสอบข้อเขียน และเสนอปลัดกรุงเทพมหานครลงนามในประกาศผลการสอบข้อเขียน เพื่อให้ผู้ที่สอบผ่านเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งต่อไป
ข้อ ๑๕ ถ้าปรากฏว่ามีการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริต อันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการสอบคัดเลือก ให้รายงานคณะกรรมการอำนวยการสอบคัดเลือกเพื่อพิจารณาว่าจะสมควรตัดสิทธิผู้ทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริต ในการสอบคัดเลือกเป็นผู้ดำเนินการรายงานต่อปลัดกรุงเทพมหานคร หรือจะสมควรยกเลิกการดำเนินการสอบคัดเลือกครั้งนั้นทั้งหมด หรือจะพิจารณายกเลิกบางส่วนเฉพาะกรณีที่มีการทุจริต หากพิจารณายกเลิกเฉพาะกรณีใดแล้ว ก็ให้ดำเนินการเฉพาะกรณีนั้นใหม่ สำหรับผู้ที่ทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริต และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือส่อไปในทางทุจริต ให้พิจารณาดำเนินการทางวินัย และตัดสิทธิจนกว่าการดำเนินการทางวินัย และพิจารณาโทษทางวินัยถึงที่สุด เมื่อผลการพิจารณาเป็นประการใดให้รายงานปลัดกรุงเทพมหานครทราบ และห้ามมิ	ข้อ ๑๕๘ ถ้าหากปรากฏว่า มีการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริต อันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการสอบคัดเลือก ให้รายงานคณะกรรมการอำนวยการสอบคัดเลือกเพื่อพิจารณาว่าจะสมควรตัดสิทธิผู้ทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริต ในการสอบคัดเลือกเป็นผู้ดำเนินการรายงานต่อปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาว่า หรือจะสมควรยกเลิกการดำเนินการสอบคัดเลือกครั้งนั้นทั้งหมด หรือจะพิจารณายกเลิกการดำเนินการบางส่วนเฉพาะกรณีที่มีการทุจริต หากพิจารณายกเลิกเฉพาะกรณีใดแล้ว ก็ให้ดำเนินการเฉพาะกรณีนั้นใหม่ หากพิจารณายกเลิกเฉพาะกรณีใดแล้ว ก็ให้ดำเนินการเฉพาะกรณีนั้นใหม่ สำหรับผู้ที่ทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริต และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือส่อไปในทางทุจริต ให้พิจารณาดำเนินการทางวินัย และตัดสิทธิจนกว่าการดำเนินการทางวินัย และพิจารณาโทษทางวินัยถึงที่สุด เมื่อผลการพิจารณาเป็นประการใดให้รายงานปลัดกรุงเทพมหานครทราบ และห้ามมิ	ข้อ ๑๘ หากปรากฏว่า มีการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตอันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการสอบคัดเลือก ให้คณะกรรมการอำนวยการสอบคัดเลือกรายงานต่อปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาว่าสมควรยกเลิกการดำเนินการสอบคัดเลือกครั้งนั้นทั้งหมด หรือยกเลิกการดำเนินการบางส่วนเฉพาะกรณีที่มีการทุจริต หากพิจารณายกเลิกเฉพาะกรณีใดแล้ว ก็ให้ดำเนินการเฉพาะกรณีนั้นใหม่ สำหรับผู้ที่ทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริต และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้พิจารณาดำเนินการทางวินัย และห้ามมิให้สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือกเป็นเวลา ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ได้ยกเลิกการดำเนินการนั้น



(ร่าง) กฎ ก.ก.ฯ (ฉบับ อ.ก.ก.สรรหาฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)	(ร่าง) กฎ ก.ก.ฯ (ฉบับปรับปรุงตามข้อสังเกต อ.ก.ก.กฎหมายฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ และครั้งที่ ๔/๒๕๖๘)	เสนอร่างกฎ ก.ก.ฯ
ให้สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือกเป็นเวลา ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ได้ยกเลิกการดำเนินการนั้น	ให้สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือกเป็นเวลา ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ได้ยกเลิกการดำเนินการนั้น	
ข้อ ๑๖ การประกาศผลการสอบคัดเลือก ผู้ที่จะถือว่าเป็นผู้ผ่านการสอบคัดเลือกจะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๙ (๒) และเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งในข้อ ๑๑ โดยให้นำคะแนนการประเมินความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และคะแนนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งมารวมกัน (เอกสารหมายเลข ๖) และจัดเรียงลำดับตามคะแนนรวมจากมากไปน้อยของแต่ละตำแหน่ง (เอกสารหมายเลข ๗) ในกรณีที่มีคะแนนรวมเท่ากัน ให้พิจารณาตามลำดับ ดังนี้ (๑) ผู้ที่ได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่า อยู่ในลำดับก่อน (๒) กรณีคะแนนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนการประเมินผลงานมากกว่า อยู่ในลำดับก่อน (๓) กรณีคะแนนประเมินผลงานเท่ากัน ให้นำแนวทางปฏิบัติการจัดลำดับอาวุโสของข้าราชการกรุงเทพมหานครในตำแหน่งประเภทเดียวกันตามมติ ก.ก. มาใช้บังคับโดยอนุโลม	ข้อ ๑๖ การประกาศผลการสอบคัดเลือก ผู้ที่จะถือว่าเป็นผู้ผ่านการสอบคัดเลือกจะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๙ ๑๐ (๒) และเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งในข้อ ๑๑ โดยให้นำคะแนนการประเมินความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และคะแนนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งมารวมกัน (เอกสารหมายเลข ๖) และการประกาศผลการสอบคัดเลือกให้จัดเรียงลำดับตามคะแนนรวมจากมากไปน้อยของแต่ละตำแหน่ง (เอกสารหมายเลข ๗) ในกรณีที่มีคะแนนรวมเท่ากัน ให้พิจารณาตามลำดับ ดังนี้ (๑) ผู้ที่ได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่า อยู่ในลำดับก่อน (๒) กรณีคะแนนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนการประเมินผลงานมากกว่า อยู่ในลำดับก่อน (๓) กรณีคะแนนประเมินผลงานเท่ากัน ให้นำแนวทางปฏิบัติการจัดลำดับอาวุโสของข้าราชการกรุงเทพมหานครในตำแหน่งประเภทเดียวกันตามมติ ก.ก. มาใช้บังคับโดยอนุโลม <u>ทั้งนี้ ก่อนการประกาศผลการสอบคัดเลือกให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เสนอผลการสอบคัดเลือกที่จัดลำดับแล้วต่อปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบคัดเลือก</u>	ข้อ ๑๙ ผู้ที่จะถือว่าเป็นผู้ผ่านการสอบคัดเลือกจะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๑๐ (๒) และเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งในข้อ ๑๓ โดยให้นำคะแนนการประเมินความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และคะแนนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งมารวมกัน (เอกสารหมายเลข ๖) และการประกาศผลการสอบคัดเลือกให้จัดเรียงลำดับตามคะแนนรวมจากมากไปน้อยของแต่ละตำแหน่ง (เอกสารหมายเลข ๗) ในกรณีที่มีคะแนนรวมเท่ากัน ให้พิจารณาตามลำดับ ดังนี้ (๑) ผู้ที่ได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่า อยู่ในลำดับก่อน (๒) กรณีคะแนนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนการประเมินผลงานมากกว่า อยู่ในลำดับก่อน (๓) กรณีคะแนนประเมินผลงานเท่ากัน ให้นำแนวทางปฏิบัติการจัดลำดับอาวุโสของข้าราชการกรุงเทพมหานครในตำแหน่งประเภทเดียวกันตามมติ ก.ก. มาใช้บังคับโดยอนุโลม <u>ทั้งนี้ ก่อนการประกาศผลการสอบคัดเลือกให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เสนอผลการสอบคัดเลือกที่จัดลำดับแล้วต่อปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบคัดเลือก</u>



(ร่าง) กฎ ก.ก.ฯ (ฉบับ อ.ก.ก.สรรหาฯ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๘)	(ร่าง) กฎ ก.ก.ฯ (ฉบับปรับปรุงตามข้อสังเกต อ.ก.ก.กฎหมายฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ และครั้งที่ ๔/๒๕๖๘)	เสนอร่างกฎ ก.ก.ฯ
ข้อ ๑๗ ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เสนอผลการสอบคัดเลือกที่จัดลำดับแล้วต่อปลัด กรุงเทพมหานคร เพื่อประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบคัดเลือก	ข้อ ๑๗ ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เสนอผลการสอบคัดเลือกที่จัดลำดับแล้วต่อปลัด กรุงเทพมหานคร เพื่อประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบคัดเลือก	
ข้อ ๑๘ การบรรจุและแต่งตั้ง และการให้ได้รับเงินเดือนผู้สอบ คัดเลือกได้ (๑) การบรรจุและแต่งตั้ง ให้เป็นอำนาจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ดำเนินการสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้ตามลำดับที่ใน บัญชีประกาศผลการสอบคัดเลือก (๒) การให้ได้รับเงินเดือน ดังนี้ (ก) ถ้าผู้ใดได้รับอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่าคุณวุฒิ การศึกษา ให้ได้รับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิการศึกษา (ข) ถ้าผู้ใดมีอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิมสูงกว่าชั้นสูงตาม บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำชั้นสูงของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้ได้รับอัตรา เงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด	ข้อ ๑๘ ๒๐ การบรรจุและแต่งตั้ง และการให้ได้รับเงินเดือน ผู้สอบคัดเลือกได้ (๑) ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ให้เป็นอำนาจของผู้มี อำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ดำเนินการสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้ ตามลำดับที่ในบัญชีประกาศผลการสอบคัดเลือก (๒) การและให้ได้รับเงินเดือน ดังนี้ (ก๑) ถ้าผู้ใดได้รับอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิมต่ำกว่าหรือเท่า คุณวุฒิการศึกษา ให้ได้รับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิการศึกษา (ข๒) ถ้าผู้ใดมีอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิมสูงกว่าชั้นสูงตาม บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำชั้นสูงของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้ได้รับอัตรา เงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด	ข้อ ๒๐ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามมาตรา ๕๒ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ดำเนินการสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ผู้สอบคัดเลือกได้ตามลำดับที่ในบัญชีประกาศผลการสอบคัดเลือก และให้ได้รับเงินเดือน ดังนี้ (๑) ถ้าอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิมต่ำกว่าหรือเท่าคุณวุฒิ การศึกษา ให้ได้รับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิการศึกษา (๒) ถ้าอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิมสูงกว่าชั้นสูงตามบัญชี เงินเดือนขั้นต่ำชั้นสูงของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้ได้รับอัตรา เงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด
ข้อ ๑๙ กรณีไม่สามารถดำเนินการตามกฎหมาย ก.ก. นี้ ให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณานุมัติก่อนดำเนินการเป็นกรณีไป	ข้อ ๑๙๒๑ กรณีไม่สามารถดำเนินการตามกฎหมาย ก.ก. นี้ ให้นำ เสนอ ก.ก. พิจารณานุมัติก่อนดำเนินการเป็นกรณีไป	ข้อ ๒๑ กรณีไม่สามารถดำเนินการตามกฎหมาย ก.ก. นี้ ให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณา เป็นกรณีไป





ประกาศ ก.ก.

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเทียบคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
ที่ประสงค์ขอไปดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
พ.ศ. ๒๕๖๘

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
สายงานการบริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในการเทียบคุณสมบัติของข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ประสงค์ขอไปดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เป็นไปตามระบบคุณธรรมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๖) มาตรา ๔๔ และมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับมาตรา ๔๘
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.ก. ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘
เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๘ ให้ออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศ ก.ก. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเทียบ
คุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ประสงค์ขอไปดำรงตำแหน่ง
เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ. ๒๕๖๘”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศ ก.ก. นี้

“การเทียบ” หมายความว่า การเทียบคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
กรุงเทพมหานคร สายงานการบริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ประสงค์ขอไปดำรง
ตำแหน่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประเภทอำนาจการ ในการสมัคร
คัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนาจการ ในสังกัดสำนักงานการศึกษา ตามที่กำหนดใน
กฎ ก.ก.

“หน่วยงานอื่น” หมายความว่า หน่วยงานของกรุงเทพมหานครตามมาตรา ๖๐
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๘

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๔ คำร้องขอเทียบคุณสมบัติ ให้เป็นไปตามแบบแนบท้ายหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขนี้
ข้อ ๕ กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขนี้ได้ หรือมีปัญหา
เกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขนี้ ให้เสนอ ก.ก. พิจารณาเป็นกรณี ไป



อธิบดี

หมวด ๒

คณะกรรมการกลั่นกรองคุณสมบัติและความเหมาะสม

ข้อ ๖ ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองคุณสมบัติและความเหมาะสมของผู้ขอเทียบ ไม่น้อยกว่า ๕ คน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑) ประธาน ให้แต่งตั้งจากปลัดกรุงเทพมหานคร หรือรองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย

๒) กรรมการ ให้แต่งตั้งจาก

(๑) ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งอาจเป็นข้าราชการ หรือบุคคลภายนอก และ

(๓) หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมาย

๓) เลขานุการ ให้แต่งตั้งจากผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ให้คณะกรรมการกลั่นกรองคุณสมบัติและความเหมาะสม มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) พิจารณากลั่นกรองคุณสมบัติและความเหมาะสมของผู้ขอเทียบ ตามองค์ประกอบ ที่กำหนด

(๒) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ได้ตามความจำเป็น

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตาม ก.ก. มอบหมาย

หมวด ๓

เงื่อนไขของผู้ขอเทียบ

ข้อ ๗ ผู้ที่จะขอเทียบต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้

๗.๑ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สายงาน การบริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือ วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

๗.๒ มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

๑) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ มาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี หรือ

๒) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๗.๓ เป็นตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มาก ตามที่ ก.ก. กำหนด เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี



ข้อ ๘ เป็นการเทียบคุณสมบัติ ไม่เกินตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

ข้อ ๙ เป็นการเทียบคุณสมบัติที่ผู้ยื่นสมัครใจ และหน่วยงานต้นสังกัดเห็นชอบ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและความเป็นธรรมแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๑๐ การพิจารณาเทียบคุณสมบัติให้พิจารณา ดังนี้

๑๐.๑ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี และปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มาก ไม่น้อยกว่า ๑ ปี เป็นผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น “ข้อ ๑.๑ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น” ในการสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ตามที่กำหนดใน กฎ ก.ก.

๑๐.๒ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มาก ไม่น้อยกว่า ๑ ปี เป็นผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง “ข้อ ๑.๑ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง” ในการสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตามที่กำหนดใน กฎ ก.ก.

ข้อ ๑๑ การพิจารณาเทียบคุณสมบัติให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด ระดับใด ต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ข้อ ๑๒ การเทียบคุณสมบัติต้องได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ

ทั้งนี้ ผู้ขอเทียบคุณสมบัติไม่จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาให้เทียบคุณสมบัติเสมอไป

หมวด ๔

การดำเนินการขอเทียบ

ข้อ ๑๓ การดำเนินการของสำนักงาน ก.ก. ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑๓.๑ กำหนดองค์ประกอบในการพิจารณาความเหมาะสมของผู้ขอเทียบ ดังนี้

- ๑) ประสบการณ์ในการทำงาน พิจารณาจากประวัติการรับราชการ
- ๒) ผลการปฏิบัติราชการ พิจารณาจากผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครในระดับดีเด่น ไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- ๓) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับประเภทตำแหน่ง และระดับที่ขอเทียบ
- ๔) ประวัติทางวินัย พิจารณาจากประวัติการถูกการดำเนินการทางวินัย
- ๕) พฤติกรรมทางจริยธรรม พิจารณาจากการรับรองความประพฤติทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมจากผู้บังคับบัญชา

๖) ผ่านการพัฒนาหลักสูตรทางการบริหาร ไม่น้อยกว่า ๑ หลักสูตร

ทั้งนี้ อาจกำหนดรายละเอียดอื่นเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข และอาจตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบการดำเนินการได้

อธิการ



๑๓.๒ ออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการอย่างเข้มข้น โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับเป้าหมายของผลงานที่ต้องการ หรือตัวชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ของงาน ระยะเวลาที่คาดว่าจะแล้วเสร็จ เกณฑ์การประเมิน หรือรายละเอียดอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๑๔ การดำเนินการของผู้ขอเทียบ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑๔.๑ ตรวจสอบตนเองว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามที่หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข กำหนด

๑๔.๒ จัดทำคำร้องขอเทียบคุณสมบัติ และรายละเอียดประกอบการพิจารณา ให้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ส่งให้ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ตรวจสอบความถูกต้อง และรวบรวมส่งสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ ผู้ขอเทียบที่ประสงค์จะสมัครคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ ต้องจัดส่งคำร้องและเอกสารประกอบการพิจารณาถึงสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำเข้าคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาให้แล้วเสร็จก่อนการสมัครคัดเลือก

ข้อ ๑๕ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ทั้งนี้ สามารถดำเนินการล่วงหน้าได้ก่อนวันที่เปิดรับสมัครคัดเลือก เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

๑๕.๑ ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ยื่นคำร้องขอเทียบคุณสมบัติ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย รวมถึงความครบถ้วนถูกต้องของเอกสารหลักฐานต่าง ๆ

๑๕.๒ จัดทำข้อมูล พร้อมเหตุผลความจำเป็น และประโยชน์ที่หน่วยงานและ กรุงเทพมหานครจะได้รับเสนอคณะกรรมการพิจารณากลับกรองคุณสมบัติและความเหมาะสม พิจารณา

๑๕.๓ เสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ ก่อนเสนอ อ.ก.ก. สามัญ ข้าราชการสามัญ พิจารณานุมัติ

หมวด ๕ การแต่งตั้ง

ข้อ ๑๖ กรณีได้รับอนุมัติให้เทียบคุณสมบัติ และผู้ขอเทียบได้นำไปใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งในการสมัครคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ในสำนักงานการศึกษา หากได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ในสำนักงานการศึกษา แล้วแต่กรณี ให้ดำเนินการภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้

๑๖.๑ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด ระดับใดต้องเป็นไปตามคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทนั้น ๆ โดยให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง



กรณีผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประสงค์
ขอให้แต่งตั้งจากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญไปเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้มีอำนาจ
ดำเนินการตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. ๒๕๕๔ แต่งตั้งผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งเดิม กรณีหน่วยงานไม่มีกรอบอัตรากำลังในตำแหน่งเดิม ให้เสนอ ก.ก.
พิจารณากำหนดอัตรากำลังทดแทน

๑๖.๒ กรณีประสงค์ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในประเภทเดียวกัน และระดับเดียวกัน
ในหน่วยงานอื่น ต้องมีระยะเวลาขั้นต่ำในการครองตำแหน่ง เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับคัดเลือก
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น หรือระดับสูงในสำนักการศึกษา แล้วแต่กรณี จึงจะ
ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นในหน่วยงานอื่นได้

๑๖.๓ การให้ได้รับเงินเดือน ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ได้รับอยู่เดิม หรือในขั้นใกล้เคียง
ที่ไม่สูงกว่าเดิม และต้องไม่สูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูง หรืออัตราเงินเดือนสูงสุดในระดับถัดไปของตำแหน่ง
ประเภท และระดับ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ พ.ศ.

(นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์)
ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ประธาน ก.ก.



**แบบคำร้องขอเทียบคุณสมบัติสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
ที่ประสงค์ขอไปดำรงตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ**

เขียนที่

วันที่ เดือน พ.ศ.

เรื่อง ขอเทียบคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ประสงค์ขอไปดำรงตำแหน่ง
เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

เรียน

ด้วยข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) อายุ ปี

เกิดวันที่ เดือน พ.ศ. เลขประจำตัวประชาชน

ปัจจุบันเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่ง

วิทยฐานะ รับเงินเดือน อันดับ คศ. ชั้น บาท

สังกัด

มีความสมัครใจขอเทียบคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เท่ากับ
การดำรงตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ ระดับ ในการสมัครคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับ ในสังกัดสำนักงานการศึกษา

ข้าพเจ้าขอเรียนว่า

๑. เริ่มเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่

เดือน พ.ศ. ตำแหน่ง วิทยฐานะ

สังกัด

๒. วินัย/คดีความ

() เคยถูกลงโทษทางวินัย

() ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย

() อยู่ในระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย

() ไม่อยู่ในระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย

() อยู่ในระหว่างถูกดำเนินคดีอาญา

() ไม่อยู่ในระหว่างถูกดำเนินคดีอาญา

() อยู่ในระหว่างถูกดำเนินคดีล้มละลาย

() ไม่อยู่ในระหว่างถูกดำเนินคดีล้มละลาย

๓. เหตุผลการขอเทียบคุณสมบัติฯ

๔. ประวัติการศึกษา (ให้ระบุคุณวุฒิทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปริญญาตรี ขึ้นไป)

ที่	คุณวุฒิ	สาขา/วิชาเอก	สถาบันการศึกษา
๑			
๒			
๓			



๕. ประวัติการรับราชการ (ระบุเฉพาะที่มีการเปลี่ยนตำแหน่ง/วิทยฐานะ หรือเปลี่ยนแปลง
หน่วยงาน)

ที่	วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง/วิทยฐานะ	สังกัด	หมายเหตุ
๑				
๒				
๓				

๖. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

ที่	ปี พ.ศ.	วันที่ - เดือน	หลักสูตร	สถาบัน
๑				
๒				
๓				

๗. ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และผลงานอื่นที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถพิเศษ
โดยเฉพาะผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในประเภท และระดับที่ประสงค์จะขอเทียบ (ให้แนบ
แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio))

๘. ปัจจุบันข้าพเจ้าได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทน/วิทยฐานะ เดือนละ
บาท เมื่อได้รับการแต่งตั้งมาดำรงตำแหน่งใด ข้าพเจ้ายินยอมที่จะรับเงินเดือน/เงินประจำตำแหน่ง/
ค่าตอบแทน ตามที่กำหนดสำหรับตำแหน่งนั้น

๙. เอกสารประกอบการพิจารณา

- ☐ ๙.๑ สำเนาปริญญาบัตร หรือเอกสารหลักฐานอื่นที่แสดงการสำเร็จการศึกษา
- ☐ ๙.๒ สำเนาระเบียนแสดงผลการศึกษา (Transcript)
- ☐ ๙.๓ สำเนาทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ.๗) ที่มีรายละเอียดครบถ้วนสมบูรณ์
ตั้งแต่วันที่เริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน
- ☐ ๙.๔ แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio)
- ☐ ๙.๕ แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฯ
- ☐ ๙.๖ หนังสือรับรองคุณสมบัติ
- ☐ ๙.๗ หนังสือรับรองความประพฤติทางจริยธรรม
- ☐ ๙.๘ หนังสือยินยอมรับเงินเดือน/เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทน ที่ต่ำกว่าเดิม
- ☐ ๙.๙ ประกาศนียบัตร หรือเกียรติบัตร หรือวุฒิบัตร หรือหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่าน
การอบรมในหลักสูตรทางการบริหาร
- ☐ ๙.๑๐ อื่น ๆ (ระบุ)



ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความและเอกสารหลักฐานตามที่ระบุและยื่นขอเทียบคุณสมบัติฯ ไว้นี้
ถูกต้องตรงตามความเป็นจริงทุกประการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

ได้ตรวจสอบคุณสมบัติและประวัติของผู้ขอเทียบคุณสมบัติฯ แล้วถูกต้องตามทะเบียนประวัติ

(ลงชื่อ) ผู้รับผิดชอบการเจ้าหน้าที่

(.....) ของหน่วยงาน/ส่วนราชการ

คำรับรองและความเห็นของผู้บังคับบัญชา

ขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริง และมีความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณา
ดังนี้

.....
.....
.....

(ลงชื่อ) ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

(.....)

ตำแหน่ง

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ระดับหน่วยงาน)

.....
.....
.....

(ลงชื่อ) ผู้บังคับบัญชา

(.....)

ตำแหน่ง



มาตรการทางการบริหารเพื่อแก้ไขปัญหาการสอบสวนทางวินัย ของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ใช้ระยะเวลาเกินสมควร

๑. หลักการและเหตุผล

โดยที่ปรากฏว่า ปัจจุบันการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครบางส่วนยังมีความล่าช้า โดยเฉพาะในขั้นตอนการสอบสวนที่มีการขอขยายเวลาการสอบสวนทางวินัยเป็นจำนวนครั้งที่มากเกินสมควร อาจทำให้การดำเนินการทางวินัยกรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ออกจากราชการไปแล้ว ไม่สามารถส่งลงโทษได้เนื่องจากพ้นจากราชการไปแล้วเกินสามปี ตามมาตรา ๑๐๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ ทั้งนี้ ปลัดกรุงเทพมหานครได้มีหนังสือกรุงเทพมหานคร ที่ กท ๐๓๐๖/๑๘๓ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ หนังสือกรุงเทพมหานคร ลับ ส่วนที่สุด ที่ กท ๐๓๐๖/๒๓๖ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ และหนังสือกรุงเทพมหานคร ที่ กท ๐๓๐๖/ว ๓๓๔ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๔ กำชับทุกหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครแล้ว แต่เนื่องจากกฎ ก.ก. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๕ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาการสอบสวน รวมทั้งระยะเวลาการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้บังคับกฎหมายเพื่อส่งลงโทษ และสิทธิของผู้ถูกกล่าวหาที่อาจเสียไปในระหว่างรอผลการดำเนินการทางวินัย อีกทั้งเพื่อกำหนดมาตรการหรือแนวทางที่จะทำให้การปฏิบัติตาม กฎ ก.ก. ดังกล่าวมีประสิทธิภาพ เกิดความรวดเร็ว สุจริต และเที่ยงธรรม กรุงเทพมหานคร ต้องจัดให้มีกลไกการควบคุมภายในสำหรับการติดตามผลการดำเนินการทางวินัยที่อยู่ระหว่างการสอบสวนหรือการพิจารณาสั่งการของผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจ ก. ก. ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา ๕๘ และ มาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๗ ให้กำหนดมาตรการทางการบริหารเพื่อแก้ไขปัญหาการสอบสวนทางวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ใช้ระยะเวลาเกินสมควรตามที่กฎหมายกำหนด

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้การดำเนินการสอบสวนทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครแล้วเสร็จภายในกรอบระยะเวลาตามที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจกำหนด โดยคำนึงถึงประเภทของสำนวนที่ทำการสอบสวน รวมทั้งการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจให้พิจารณาสั่งการภายในระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ตามกฎ ก.ก. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๖๕ อย่างเคร่งครัด

๒.๒ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจมีแนวทางในการใช้ขยายเวลาการสอบสวนได้ตามความจำเป็น



๒.๓ เพื่อเป็นการควบคุมภายในให้เกิดประโยชน์ในการกำหนดมาตรการที่จะทำให้การดำเนินการทางวินัยของผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ และให้หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครรายงานความคืบหน้าส่วนการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครให้สำนักงาน ก.ก. เพื่อนำเสนอ ก.ก. เพื่อติดตาม เร่งรัดการดำเนินการทางวินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

๒.๔ เพื่อประสิทธิภาพในการใช้บังคับกฎหมายเพื่อสั่งลงโทษข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ทันภายในระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนดไว้

๓. ชื่อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาโดยอนุโลม

มาตรา ๕๘ วรรคหนึ่ง การสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือการสั่งให้ออกจากราชการให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุส่งเรื่องให้ ก.ก. พิจารณา เมื่อ ก.ก. มีมติเป็นประการใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

มาตรา ๕๙ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัย หรือดำเนินการเพื่อสั่งให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ใดออกจากราชการ ให้รายงานการดำเนินการทางวินัยหรือการสอบสวนหรือการสั่งให้ออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ทั้งนี้ ตามระเบียบว่าด้วยการรายงานการดำเนินการทางวินัยที่ ก.ก. กำหนด

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับรายงานตามวรรคหนึ่งเห็นว่าการยุติเรื่อง การงดโทษ หรือการลงโทษ เป็นการไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ก็ให้มีอำนาจสั่งลงโทษ เพิ่มโทษเป็นสถานโทษ หรืออัตราโทษที่หนักขึ้น ลดโทษเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่เบาลง งดโทษโดยให้ทำทัณฑ์บน เป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือน หรือยกโทษให้ถูกต้องหรือเหมาะสมตามควรแก่กรณี ตลอดจนแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความในคำสั่งเดิมให้เป็นการถูกต้องหรือเหมาะสมได้ด้วย และในกรณีที่เห็นว่า



ควรดำเนินการอย่างใดเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาให้มีความจริงและยุติธรรมก็ให้มีอำนาจดำเนินการหรือสั่งดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี ทั้งนี้ การส่งลงโทษหรือเพิ่มโทษเป็นสถานโทษที่หนักขึ้นต้องไม่เกินอำนาจของตนและการเพิ่มอัตราโทษเมื่อรวมกับอัตราโทษเดิมต้องไม่เกินอำนาจนั้นด้วย ถ้าเกินอำนาจของตนก็ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นตามลำดับเพื่อให้พิจารณาดำเนินการตามควรแก่กรณี

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุที่ได้รับรายงานตามวรรคหนึ่งเห็นว่ากรณีเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุมีอำนาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

เมื่อได้มีคำสั่งเพิ่มโทษ ลดโทษ คงโทษ หรือยกโทษ ถ้าเพิ่มโทษเป็นสถานโทษที่หนักขึ้นหรือลดโทษเป็นสถานโทษที่เบาลงหรือคงโทษหรือยกโทษคำสั่งลงโทษเดิมให้เป็นอันยกเลิก ถ้าลดโทษเป็นอัตราโทษที่เบาลง อัตราโทษส่วนที่เกินก็ให้เป็นอันยกเลิก ในกรณีที่คำสั่งลงโทษตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนเป็นอันยกเลิก หรืออัตราโทษส่วนที่เกินเป็นอันยกเลิกให้คืนเงินเดือนที่ได้ตัดหรือลดไปแล้วตามคำสั่งที่เป็นอันยกเลิก หรืออัตราโทษส่วนที่เกินเป็นอันยกเลิกนั้นให้แก่ผู้ถูกลงโทษ

เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุได้ดำเนินการทางวินัยหรือได้รับรายงานตามวรรคหนึ่งและได้พิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่แล้วให้รายงานไปยัง ก.ก. เพื่อพิจารณา

ในกรณีที่ ก.ก. ได้รับรายงานตามวรรคห้าและเห็นว่าการดำเนินการทางวินัยเป็นการไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมและมีมติเป็นประการใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือปลัดกรุงเทพมหานครหรือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งมติ ก.ก.

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

หมวด ๖ วินัยและการรักษาวินัย

มาตรา ๘๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

มาตรา ๘๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติดังต่อไปนี้

(๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
(๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติของ คณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือด้วยความตั้งใจอุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ



(๔) ต้องปฏิบัติ...

(๔) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(๕) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

(๖) ต้องรักษาความลับของทางราชการ

(๗) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

(๘) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(๙) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการด้วย

(๑๐) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย

(๑๑) กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

มาตรา ๘๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้ามดังต่อไปนี้

(๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๒) ต้องไม่ปฏิบัติราชการอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชา เหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว หรือผู้อื่น

(๓) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง

(๔) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

(๕) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

(๖) ต้องไม่เป็นการจัดการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในทางหุ้นส่วนหรือบริษัท

(๗) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวนก่อกอง ก่อตั้ง หรือขัดขวางในการปฏิบัติราชการ



(๘) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

(๙) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

(๑๐) ไม่กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

มาตรา ๘๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามมาตรา ๘๑ และมาตรา ๘๒ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัย

มาตรา ๘๕ การกระทำความผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง แก่ผู้หนึ่งผู้ใดหรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือ โดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(๔) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤตชั่วอย่างร้ายแรง

(๕) ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง

(๖) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๒ หรือฝ่าฝืนข้อ ห้ามตามมาตรา ๘๓ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(๘) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๐ วรรคสองและ มาตรา ๘๒ (๑๑) หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ (๑๐) ที่มีกฎ ก.พ. กำหนดให้เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๓. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

หมวด ๖ วินัยและการรักษาวินัย

มาตรา ๘๓ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ด้วยความบริสุทธิ์ใจและมีหน้าที่วางรากฐานให้เกิดระบอบการปกครองเช่นว่านั้น

มาตรา ๘๔ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาค และเที่ยงธรรม มีความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่ รักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด



ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๘๕ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาลโดยถือประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน และไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาล ประมาทเลินเล่อ หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๘๖ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะเสนอความเห็นเป็นหนังสือภายในเจ็ดวัน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวน คำสั่งนั้นก็ใช้ได้และเมื่อเสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันเป็นหนังสือให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๘๗ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องตรงต่อเวลา อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการและผู้เรียน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรได้

การละทิ้งหน้าที่หรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ของทางราชการเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๘๘ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียนและระหว่างข้าราชการด้วยกันหรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เรียนและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

การกลั่นแกล้ง ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้เรียน หรือประชาชนผู้มาติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง



มาตรา ๘๙ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหา หรือร้องเรียนผู้อื่นโดยปราศจากความเป็นจริง

การกระทำตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงเป็น ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๙๐ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ในตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

การกระทำตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นการกระทำโดยมีความมุ่งหมายจะเป็นการซื้อขาย หรือให้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะใดโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือเป็นการกระทำ อันมีลักษณะเป็นการให้ หรือได้มาซึ่งทรัพย์สินหรือสิทธิประโยชน์อื่น เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับ การบรรจุและแต่งตั้งโดยมิชอบหรือเสื่อมเสียความเที่ยงธรรม เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๙๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่คัดลอกหรือลอกเลียน ผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือนำเอาผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือจ้าง วาน ใช้ผู้อื่น ทำผลงานทางวิชาการเพื่อไปใช้ในการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะหรือการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น การฝ่าฝืนหลักการดังกล่าวนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมดำเนินการคัดลอกหรือลอกเลียน ผลงานของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือรับจัดทำผลงานทางวิชาการไม่ว่าจะมีค่าตอบแทนหรือไม่ เพื่อให้ ผู้อื่นนำผลงานนั้นไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๙๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

มาตรา ๙๓ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องวางตนเป็นกลางทางการเมือง ในการปฏิบัติหน้าที่ และในการปฏิบัติกรอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน โดยต้องไม่อาศัยอำนาจ และหน้าที่ราชการของตนแสดงการฝักใฝ่ ส่งเสริม เกื้อกูล สนับสนุนบุคคล กลุ่มบุคคล หรือพรรค การเมืองใด

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำเนินการใด ๆ อันมีลักษณะเป็นการทุจริตโดยการซื้อสิทธิหรือขายเสียงในการเลือกตั้งสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือการเลือกตั้งอื่นที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตย รวมทั้งจะต้องไม่ให้การส่งเสริม สนับสนุน หรือชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการในลักษณะ เดียวกัน การดำเนินการที่ฝ่าฝืนหลักการดังกล่าวนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๙๔ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาชื่อเสียงของตนและ รักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว



การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เสพยาเสพติดหรือสนับสนุนให้ผู้อื่นเสพยาเสพติด เล่นการพนันเป็นอาเงิน หรือกระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนหรือนักศึกษา ไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตนหรือไม่ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๔. กฎ ก.ก. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการทางวินัยโดยไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนต้องดำเนินการตามหมวดนี้ให้แล้วเสร็จโดยเร็ว ทั้งนี้ ต้องไม่เกินสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่พิจารณาเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุขยายเวลาได้ตามความจำเป็น โดยแสดงเหตุผลความจำเป็นไว้ด้วย

ข้อ ๑๒ วรรคสอง ทั้งนี้ การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่เกินสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับรายงานและสำนวนการสอบสวน ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว ให้ขยายเวลาได้ตามความจำเป็น โดยแสดงเหตุผลความจำเป็นไว้ด้วย

ข้อ ๑๔ คณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๑๓ ต้องดำเนินการสอบสวน รวบรวมข้อเท็จจริงข้อกฎหมายและพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา แล้วเก็บรวบรวมไว้ในสำนวนการสอบสวน และทำรายงานการสอบสวนพร้อมความเห็นเสนอผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ทั้งนี้ ต้องให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ประธานกรรมการทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนมีเหตุผลและความจำเป็นไม่อาจดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ประธานกรรมการรายงานต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อขอขยายเวลาตามความจำเป็น ในการนี้ ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะขยายเวลาให้ตามที่เห็นสมควรโดยไม่ต้องแสดงเหตุผลไว้ด้วย หรือจะสั่งให้คณะกรรมการสอบสวนยุติการดำเนินการแล้วพิจารณาสั่งหรือดำเนินการตามข้อ ๑๒ ต่อไปก็ได้

ฯลฯ

ฯลฯ

ข้อ ๑๕ วรรคสอง ทั้งนี้ การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่เกินสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับรายงานและสำนวนการสอบสวน ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว ให้ขยายเวลาได้ตามความจำเป็นโดยแสดงเหตุผลความจำเป็นไว้ด้วย

ข้อ ๒๑ คณะกรรมการสอบสวนต้องดำเนินการสอบสวน รวบรวมข้อเท็จจริงข้อกฎหมายและพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ



รับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา แล้วเก็บรวบรวมไว้ในสำนวนการสอบสวน และทำรายงานการสอบสวนพร้อมความเห็นเสนอผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ทั้งนี้ ต้องให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ประธานกรรมการทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนมีเหตุผลและความจำเป็นไม่อาจดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ประธานกรรมการรายงานต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อขอขยายเวลาตามความจำเป็น ในการนี้ ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะขยายเวลาให้ตามที่เห็นสมควร โดยต้องแสดงเหตุผลไว้ด้วย หรือจะสั่งให้คณะกรรมการสอบสวนยุติการดำเนินการแล้วพิจารณาสั่งหรือดำเนินการตามข้อ ๒๓ ต่อไปก็ได้

ฯลฯ

ฯลฯ

ข้อ ๒๒ วรรคสอง ทั้งนี้ การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่เกินสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับรายงานและสำนวนการสอบสวน ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว ให้ขยายเวลาได้ตามความจำเป็น โดยแสดงเหตุผลความจำเป็นไว้ด้วย

ข้อ ๒๑ ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนและจัดทำรายงานการสอบสวนพร้อมทั้งสำนวนการสอบสวนเสนอต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่มีการประชุมคณะกรรมการสอบสวนครั้งแรกตามข้อ ๓๕

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนมีเหตุผลและความจำเป็นไม่อาจดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ประธานกรรมการรายงานต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อขอขยายเวลาสอบสวนตามความจำเป็น และให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาขยายเวลาได้ครั้งละไม่เกินหกสิบวัน ในกรณีที่ได้มีการขยายเวลาจนทำให้การสอบสวนดำเนินการเกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่มีการประชุมคณะกรรมการสอบสวนครั้งแรกตามข้อ ๓๕ ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนรายงาน ก.ก. เพื่อติดตามเร่งรัดให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็วต่อไป

๔. มาตรการในการแก้ไขปัญหาการสอบสวนทางวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ใช้ระยะเวลาเกินสมควร

กำหนดไว้ ๓ ประการดังนี้

๔.๑ กรอบระยะเวลาและแนวทางการพิจารณาอนุญาตขยายเวลาการสอบสวนของผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจ

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยแล้ว ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจจะต้องกำหนดกรอบระยะเวลาการสอบสวนให้แล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงประเภทของสำนวนที่ดำเนินการสอบสวน และหากการดำเนินการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนไม่อาจดำเนินการให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ให้ขอขยายเวลาการสอบสวนได้ตามความจำเป็นต่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจ โดยการพิจารณาอนุญาตการขยายเวลาการสอบสวนดังกล่าวให้เป็นไปตามรายละเอียดปรากฏตามตารางแนบท้าย



๔.๒ ข้อพิจารณาของผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจ

๓.๒.๑ ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจควรนำข้อมูลมาประกอบการพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและการประเมินผลเพื่อเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ได้รับมอบหมายให้เป็นคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยเป็นกรณีพิเศษ โดยอาจเพิ่มสัดส่วนของคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนของการงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษจากผู้บังคับบัญชา

๔.๒.๒ เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือผู้แต่งตั้งในการกำกับติดตามคณะกรรมการสอบสวนให้ดำเนินการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา โดยต้องไม่ให้ล่าช้าหรือไม่ให้มีการขยายระยะเวลาโดยไม่มีเหตุจำเป็น

๔.๒.๓ สำหรับกรณีที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ได้รับมอบหมายและแต่งตั้งจากผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจให้เป็นคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยแล้ว ต่อมามีการย้ายหน่วยงานหรือได้รับการเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือเปลี่ยนสายงาน ไม่เป็นเหตุให้การสอบทางวินัยต้องระงับหรือยุติลงเพราะเหตุดังกล่าว และไม่สามารถนำมาเป็นเหตุอ้างให้เปลี่ยนแปลงคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย เว้นแต่กรณีที่มีเหตุจำเป็นที่ไม่อาจทำการสอบสวนต่อไปได้ ให้เสนอผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจ (ผู้แต่งตั้งตั้งคณะกรรมการสอบสวน) พิจารณาตามสมควรเป็นรายกรณีไป หรือหากเป็นกรณีที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ได้รับมอบหมายให้เป็นคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุ คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยที่เหลืออยู่กึ่งหนึ่งของกรรมการสอบสวนทั้งหมดยังสามารถทำการสอบสวนสอบปากคำพยานต่อไปได้จนกว่าผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจจะแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่ง

๔.๓ แนวปฏิบัติการรายงานผลการดำเนินการ

ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจหรือหัวหน้าหน่วยงานแล้วแต่ละกรณีเมื่อได้รับรายงานสำนวนการดำเนินการทางวินัยหรือขออนุญาตขยายเวลาการสอบสวนแล้ว ให้รายงานผลการดำเนินการทางวินัยให้สำนักงาน ก.ก. ทราบทุกเก้าสิบวัน ยกเว้นการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทุจริตที่ต้องดำเนินการรายงานทุกสามสิบวัน ตามมาตรการในการปฏิบัติราชการ แนวปฏิบัติในการรายงานและติดตามการต่อต้านการทุจริตของกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ ๒) ตามข้อสั่งการของปลัดกรุงเทพมหานคร ตามหนังสือกรุงเทพมหานคร ที่ กท ๐๓๐๗/ว ๒๑๔ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖



ตารางการพิจารณา...

**ตารางการพิจารณาประเภทสำนวนและเงื่อนไขในการพิจารณา
อนุญาตการขยายเวลาการสอบสวน**

ประเภทสำนวน	กรอบระยะเวลา	การพิจารณาอนุญาต
๑. กรณีประเภทสำนวนที่มีประเด็นความยุ่งยากซับซ้อน (ความหมายตาม ภาคผนวก ก) ๑.๑ การสอบสวนประเภทสำนวนวินัยอย่างร้ายแรง ๑.๒ การสอบสวนประเภทสำนวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรง	๑๒๐ วัน ๖๐ วัน	ความหมายและเงื่อนไขการพิจารณาอนุญาตตามภาคผนวก ก
หมายเหตุ หากการสอบสวนตามข้อ ๑.๑ หรือข้อ ๑.๒ ไม่อาจดำเนินการแล้วเสร็จ ให้ขอขยายเวลาการสอบสวนได้ตามความจำเป็น		
๒. กรณีประเภทสำนวนที่ไม่มีประเด็นความยุ่งยากซับซ้อน (ความหมายตาม ภาคผนวก ข) ๑.๑ การสอบสวนประเภทสำนวนวินัยอย่างร้ายแรง ๑.๒ การสอบสวนประเภทสำนวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรง	น้อยกว่า ๑๒๐ วัน น้อยกว่า ๖๐ วัน	ความหมายและเงื่อนไขการพิจารณาอนุญาตตามภาคผนวก ข
หมายเหตุ หากการสอบสวนตามข้อ ๑.๑ หรือข้อ ๑.๒ ไม่อาจดำเนินการแล้วเสร็จ ให้ขอขยายเวลาการสอบสวนได้ตามความจำเป็น		
๓. การพิจารณาสั่งการสำนวนการสอบสวนทางวินัยของ ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจ	๔๕ วัน	ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจควรระบุถึงเหตุผลหรือความจำเป็นอันไม่อาจพิจารณาสั่งการตามกำหนดหน้าที่ของตนได้ในการขยายเวลาพิจารณาสั่งการดังกล่าว
หมายเหตุ หากการพิจารณาสั่งการไม่อาจดำเนินการแล้วเสร็จให้ขอขยายเวลาได้ตามความจำเป็น		
๔. การสอบสวนตามมติ ก.ก. ที่กำหนดระยะเวลาให้ดำเนินการ	ระยะเวลาตามที่ มติ ก.ก. กำหนด	ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจควรควบคุมและเร่งรัดติดตามการปฏิบัติตามมติ ก.ก. ภายในกำหนด
หมายเหตุ หากไม่อาจดำเนินการตามมติแล้วเสร็จให้รายงานเหตุผลความจำเป็นให้ ก.ก. ทราบต่อไป		



ภาคผนวก ก

คำนิยาม

๑. ประเภทสำนวนที่มีประเด็นความยุ่งยากซับซ้อน

ประเภทสำนวนที่มีประเด็นความยุ่งยากซับซ้อน หมายถึง สำนวนวินัยข้าราชการ กรุงเทพมหานครสำนวนที่มีลักษณะเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงหรืออย่างร้ายแรง ตามหมวด ๖ วินัยและการรักษาวินัย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมทั้ง สำนวนวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะเป็นความผิดวินัย อย่างไม่ร้ายแรงหรืออย่างร้ายแรง ตามหมวด ๖ วินัยและการรักษาวินัย แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ที่พิจารณาจากหลายปัจจัย เช่น ความ ซับซ้อนของข้อเท็จจริง ประเด็นการกระทำผิด จำนวนผู้ที่เกี่ยวข้อง ประเด็นการชี้แจง แก้อ้อ กกล่าวหา พยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น โดยลักษณะของสำนวนการสอบสวน ทางวินัยที่ถือว่ามีความยุ่งยากซับซ้อน มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (๑) มีความซับซ้อนของข้อเท็จจริง เช่น มีการกระทำหลายขั้นตอน หรือมีการเชื่อมโยงกับ คดีอื่น ๆ และมีพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก
- (๒) มีผู้ที่เกี่ยวข้องหลายคน และมีพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก
- (๓) มีความซับซ้อนของข้อกฎหมาย เช่น เกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ หรือ มีข้อพิพาทเกี่ยวกับการตีความกฎหมาย หรือระเบียบ
- (๔) เกี่ยวข้องกับการทุจริตหรือความเสียหายต่อราชการ
- (๕) มีการปฏิเสธหรือโต้แย้งข้อกล่าวหาอย่างละเอียด ทำให้ต้องสอบพยานเพิ่มเติม หรือวิเคราะห์พยานหลักฐานอย่างรอบคอบ

เงื่อนไขการพิจารณาอนุญาต

ในการพิจารณาอนุญาตการขยายระยะเวลาการสอบสวน ผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนจะต้องใช้ดุลพินิจอย่างรอบคอบ โดยพิจารณาตามเงื่อนไข ดังต่อไปนี้ เพื่อประกอบการใช้ดุลพินิจพิจารณาอนุญาตการขยายระยะเวลาการสอบสวน

๑. แสดงข้อมูลความคืบหน้าการดำเนินการทางวินัยว่า ได้มีการดำเนินการอะไร ไปแล้วบ้าง และปัจจุบันอยู่ระหว่างขั้นตอนกระบวนการใดของการสอบสวนทางวินัย
๒. แสดงเหตุผลการขยายระยะเวลาการสอบสวนอย่างแจ้งชัด ตัวอย่างเช่น
 - ๒.๑ การสอบปากคำพยานบุคคลได้ยังไม่ครบถ้วนหรืออยู่ระหว่างระยะเวลาที่ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาได้แสดงพยานหลักฐานเพื่อโต้แย้งหรือคัดค้าน ข้อกล่าวหา



๒.๒ พยานหลักฐาน...

๒.๒ พยานหลักฐานอยู่ในความครอบครองของหน่วยงานภายนอก หรือหน่วยงานอื่น
ของกรุงเทพมหานคร การแสวงหาข้อเท็จจริงจึงอยู่ระหว่างการเรียกพยานเอกสารจากหน่วยงานภายนอก
หรือหน่วยงานอื่นของกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

๓. จัดส่งหลักฐานประกอบเหตุผลในการขอขยายเวลาการสอบสวน

ทั้งนี้ เหตุเงื่อนไขการขยายระยะเวลาข้างต้นนั้น ถ้าเป็นกรณีการดำเนินการทางวินัย
อย่างร้ายแรงโดยคณะกรรมการสอบสวนได้ขอขยายเวลาการสอบสวนเกินระยะเวลา ๘๐ วัน
(หกสิบวันที่สอง) ตามข้อ ๖๑ ของกฎ ก.ก. ว่าด้วยการดำเนินการ
ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุญาตดำเนินการจัดส่งข้อมูลและเอกสารหลัก
เพื่อให้ ก.ก. ใช้พิจารณาติดตาม



ภาคผนวก ข

คำนิยาม

๒. ประเภทสำนวนที่ไม่มีประเด็นความยุ่งยากซับซ้อน

ประเภทสำนวนที่ไม่มีประเด็นความยุ่งยากซับซ้อน หมายถึง สำนวนวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีลักษณะเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงหรืออย่างร้ายแรงตามหมวด ๖ วินัยและการรักษาวินัย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมทั้งสำนวนวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่มีลักษณะเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงหรืออย่างร้ายแรง ตามหมวด ๖ วินัยและการรักษาวินัย พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งมีได้มีลักษณะที่เป็นประเภทสำนวนที่มีประเด็นความยุ่งยากซับซ้อน

เงื่อนไขการพิจารณาอนุญาต

ในการพิจารณาอนุญาตการขยายระยะเวลาการสอบสวน ผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องใช้ดุลพินิจอย่างรอบคอบ โดยพิจารณาตามเงื่อนไข ดังต่อไปนี้ เพื่อประกอบการใช้ดุลพินิจพิจารณาอนุญาตการขยายระยะเวลาการสอบสวน

๑. แสดงข้อมูลความคืบหน้าการดำเนินการทางวินัยว่า ได้มีการดำเนินการอะไรไปแล้วบ้าง และปัจจุบันอยู่ระหว่างขั้นตอนกระบวนการใดของการสอบสวนทางวินัย

๒. แสดงเหตุผลการขยายระยะเวลาการสอบสวนอย่างแจ้งชัด ตัวอย่างเช่น

๒.๑ การสอบปากคำพยานบุคคลได้ยังไม่ครบถ้วน

หรืออยู่ระหว่างระยะเวลาที่ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาได้แสดงพยานหลักฐานเพื่อโต้แย้งหรือคัดค้านข้อกล่าวหา

๒.๒ พยานหลักฐานอยู่ในความครอบครองของหน่วยงานภายนอก หรือหน่วยงานอื่นของกรุงเทพมหานคร การแสวงหาข้อเท็จจริงจึงอยู่ระหว่างการเรียกพยานเอกสารจากหน่วยงานภายนอก หรือหน่วยงานอื่นของกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

๓. จัดส่งหลักฐานประกอบเหตุผลในการขอขยายระยะเวลาการสอบสวน

ทั้งนี้ เหตุเงื่อนไขการขยายระยะเวลาข้างต้นนั้น ถ้าเป็นกรณีการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงโดยคณะกรรมการสอบสวนได้ขอขยายระยะเวลาการสอบสวนเกินระยะเวลา ๑๘๐ วัน (หกสิบวันที่สอง) ตามข้อ ๖๑ ของกฎ ก.ก. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุญาตดำเนินการจัดส่งข้อมูลและเอกสารหลักฐาน ตามข้อ ๑ - ข้อ ๓ เพื่อให้ ก.ก. ใช้พิจารณาติดตาม



สรุปผลการกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ (แยกตามกลุ่มสาระ)
ในการประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๔

ลำดับ	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	๓	๒	๑	-	
๒	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา พลศึกษา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด) (ทบทวนมติ)	๑	-	-	๑	
๓	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๒๐	๒๐	-	-	
๔	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๒๕	๑๒	๙	๔	
๕	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	๑๑	๒	๗	๒	
๖	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ	๑๐	๕	๑	๔	
๗	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะศึกษา (ศิลปศึกษาและทัศนศิลป์)	๒	๒	-	-	
๘	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	๒๐	๙	๓	๘	
รวม		๙๒	๕๒	๒๑	๑๙	



เลขาฯ

เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่.....๕.....

เรื่องที่.....ข้อ.....๓.....

ผลการพิจารณาการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับ
ระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘

ตารางสรุปข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณานับระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ชื่อ - สกุล/สังกัด	ตำแหน่งที่ขอประเมินบุคคล/ ย้าย/สมัครคัดเลือกฯ	ตำแหน่งที่เสนอขอให้ พิจารณา	ผลการพิจารณา
๑. นางสาวกรรณเพชร ธนิตยรัตน์ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและ แผนชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กน.สสส. ๑๒) กลุ่มงานแผนงานและประเมินผล กองนโยบายและแผนงาน สำนักสิ่งแวดลอม	เพื่อใช้ในการสมัครคัดเลือก เพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการ พิเศษ	ขณะดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบาย และแผนชำนาญการ เป็นเวลา ๘ เดือน ๔ วัน	ขณะดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและ แผนชำนาญการ กลุ่มงานแผนงานและประเมินผล กองนโยบายและแผนงาน สำนักสิ่งแวดลอม เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของสายงาน จัดการงานรักษาความสะอาด เพื่อใช้ในการสมัคร คัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ๑. คณะกรรมการพิจารณางานที่เกี่ยวข้องกัน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ มีมตินับระยะเวลาขณะดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์ นโยบายและแผนชำนาญการ ราย นางสาวกรรณเพชร ธนิตยรัตน์ มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกันตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานจัดการ งานรักษาความสะอาด เป็นเวลา ๔ เดือน ๒ วัน ๒. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘ มีมติมอบสำนักงาน ก.ก. ทบทวนการนับระยะเวลา งานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ราย นางสาวกรรณเพชร ธนิตยรัตน์ โดย อ.ก.ก. มีประเด็นสำคัญในการพิจารณา ดังนี้ ควรนำหน้าที่ความรับผิดชอบและ การปฏิบัติงานในลักษณะภารกิจของหน่วยงาน ประกอบการพิจารณาด้วย เนื่องจากลักษณะงาน ของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการแบ่งงาน ในลักษณะ Function Base คือ หน่วยงานระดับ สำนัก และ Area Base คือ สำนักงานเขต ซึ่งหน่วยงานระดับสำนักจะทำหน้าที่ในการกำหนด มาตรฐานและนโยบายต่าง ๆ เพื่อลงไปสู่หน่วยงาน ปฏิบัติงานในพื้นที่ ดังนั้น การพิจารณางานเกี่ยวข้อง ราย นางสาวกรรณเพชร ธนิตยรัตน์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน กองนโยบายและ แผนงาน สำนักสิ่งแวดลอม อาจจะมีลักษณะงาน ที่ครอบคลุมในส่วนของการจัดทำแผน การนำแผน ไปปฏิบัติ และการประเมินแผนตามภารกิจ ของสำนักสิ่งแวดลอม ซึ่งอาจสัมพันธ์กับภารกิจ ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนักจัดการส่วนราชการ สะอาดด้วย



ชื่อ - สกุล/สังกัด	ตำแหน่งที่ขอประเมินบุคคล/ย้าย/สมัครคัดเลือกฯ	ตำแหน่งที่เสนอขอให้พิจารณา	ผลการพิจารณา
๑. นางสาวกรองเพชร ธนียรัตน์ (ต่อ)			๓. นางสาวกรองเพชร ธนียรัตน์ แสดงเอกสารเพิ่มเติม จำนวน ๓ คำสั่ง (คำสั่งกองนโยบายและแผนงาน ที่ ๗/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ที่ ๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ และที่ ๗/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗) เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณางานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพิจารณา ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘ โดยลักษณะงานที่นำเสนอเป็นการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินการด้านแผน โดยมีหน้าที่ในการประสานงานกับสำนักงานเลขานุการ สำนักสิ่งแวดล้อม เพื่อรวบรวมข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักสิ่งแวดล้อม สำหรับคำสั่งกองนโยบายและแผนงาน ที่ ๗/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ นั้น นางสาวกรองเพชร ธนียรัตน์ ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินการด้านแผน ในการประสาน รวบรวมติดตาม และประเมินผล ของสำนักงานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล แต่นางสาวกรองเพชร ธนียรัตน์ มิได้ส่งรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังกล่าว มาให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาเพิ่มเติม จึงไม่สามารถพิจารณาได้ว่าการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนักจัดการงานรักษา-ความสะอาด คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่า เมื่อพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติที่เสนอเพิ่มเติมทั้ง ๓ คำสั่ง เป็นการปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนักจัดการงานรักษาความสะอาด จึงไม่สามารถนับระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องกับสายงานจัดการงานรักษาความสะอาดเพิ่มเติมได้ คณะกรรมการฯ จึงมีความเห็นยืนตามมติเดิม ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ให้นับระยะเวลาขณะดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ มีลักษณะงานที่ต้องเกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานจัดการงานรักษาความสะอาด เป็นเวลา ๕ เดือน ๒ วัน 

ชื่อ - สกุล/สังกัด	ตำแหน่งที่ขอประเมินบุคคล/ ย้าย/สมัครคัดเลือก	ตำแหน่งที่เสนอขอให้ พิจารณา	ผลการพิจารณา
๒. นางสาวทัศนิกา ญาณสูตร ตำแหน่งนิติกรชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กนบ. ๑๐) กลุ่มงานนิติกร กองนิติการ และบังคับคดี สำนักเทคนิค	เพื่อใช้ในการสมัครคัดเลือก เพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	ขณะดำรงตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ เป็นเวลา ๒ ปี ๗ เดือน ๒๖ วัน	ขณะดำรงตำแหน่งนิติกรชำนาญการ กลุ่มงานนิติกร กองนิติการและบังคับคดี สำนักเทคนิค เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของสายงานปฏิบัติการเทคนิค เพื่อใช้ในการสมัคร คัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ โดยได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ การตอบข้อหารือ วินิจฉัยปัญหา ข้อกฎหมาย เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านเทคนิคของสำนักงานเขต พิจารณาการขออนุญาตการดำเนินการตามกฎหมาย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดทำเอกสารทางวิชาการ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านเทคนิค เป็นเจ้าหน้าที่ ตรวจสำนวนการเปรียบเทียบคดีความผิดตาม พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ และ ความผิดตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ ที่ได้รับจากสำนักงานเขต เพื่อนำเสนอ คณะกรรมการเปรียบเทียบคดี ซึ่งเป็นลักษณะงาน ที่เกี่ยวข้องกับสายงานปฏิบัติการเทคนิค เป็นเวลา ๒ ปี ๗ เดือน ๒๖ วัน โดยพิจารณานับระยะเวลา ให้ครั้งหนึ่งตามแนวทางการนับระยะเวลายาน ที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลูกกันตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้น เหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ถึงครั้งหนึ่ง ให้นับเป็น ระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลูกได้ไม่เกินครั้งหนึ่ง ของระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด จึงนับระยะเวลา การปฏิบัติงานตามลักษณะงานของสายงาน ปฏิบัติการเทคนิค ได้เป็นเวลา ๑ ปี ๓ เดือน ๒๘ วัน จึงมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า ๑ ปี ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๓. นางสาวสาวภา ประสารภักดิ์ ตำแหน่งนิติกรชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กนบ. ๓๐) กลุ่มงานบังคับคดี ๓ กองนิติการและบังคับคดี สำนักเทคนิค	เพื่อใช้ในการสมัครคัดเลือก เพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	ขณะดำรงตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ เป็นเวลา ๒ ปี ๓ เดือน ๒๒ วัน	ขณะดำรงตำแหน่งนิติกรชำนาญการ กลุ่มงานบังคับคดี ๓ กองนิติการและบังคับคดี สำนักเทคนิค เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของสายงานปฏิบัติการเทคนิค เพื่อใช้ในการสมัคร คัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ โดยได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ การสนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายเทคนิค โดยรับผิดชอบในการตรวจสอบ กำกับ ดูแล การปฏิบัติงานเกี่ยวกับคดีทุกประเภทที่เป็นอำนาจ หน้าที่ของกรุงเทพมหานคร ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบ ของฝ่ายเทคนิค ลงพื้นที่ตรวจสอบข้อเท็จจริงและ บันทึกประจำวัน ควบคุมดูแล และจัดทำรายงานที่ รวมถึงสนับสนุน ช่วยเหลือด้านบัญชีและคดี

ชื่อ - สกุล/สังกัด	ตำแหน่งที่ขอประเมินบุคคล/ย้าย/สมัครคัดเลือกฯ	ตำแหน่งที่เสนอขอให้พิจารณา	ผลการพิจารณา
๓. นางสาวเสาวภา ประสารภักดิ์ (ต่อ)			ให้แก่ประชาชน เป็นเจ้าหน้าที่ควบคุม ดูแล สนับสนุน และให้คำแนะนำ ฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขต เกี่ยวกับความผิดทางพนัน ก่อนส่งให้พนักงานอัยการ ตามกฎหมายว่าด้วยการปรับเป็นพินัย โดยได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบพื้นที่เขตตลิ่งชัน บางกอกน้อย และบางกอกใหญ่ ซึ่งเป็นลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานปฏิบัติการเทคนิค เป็นเวลา ๒ ปี ๓ เดือน ๒๒ วัน โดยพิจารณานับระยะเวลาให้ครั้งหนึ่งตามแนวทางการนับระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ถึงครั้งหนึ่ง ให้นับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องได้ไม่เกินครั้งหนึ่งของระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด จึงนับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามลักษณะงานของสายงานปฏิบัติการเทคนิค ได้เป็นเวลา ๑ ปี ๑ เดือน ๒๖ วัน จึงมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า ๑ ปี ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๔. นางสุรีย์ทิพย์ ศรีนิล ตำแหน่งนิติกรชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ กนบ. ๓๑) กลุ่มงานบังคับคดี ๓ กองนิติการและบังคับคดี สำนักเทคนิค	เพื่อใช้ในการสมัครคัดเลือก เพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการ พิเศษ	ขณะดำรงตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ เป็นเวลา ๒ ปี ๒๘ วัน	ขณะดำรงตำแหน่งนิติกรชำนาญการ กลุ่มงานบังคับคดี ๓ กองนิติการและบังคับคดี สำนักเทคนิค เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของสายงานปฏิบัติการเทคนิค เพื่อใช้ในการสมัคร คัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ โดยได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การการสนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายเทคนิค โดยรับผิดชอบในการตรวจสอบ กำกับ ดูแล การปฏิบัติงานเกี่ยวกับคดีทุกประเภทที่เป็นอำนาจ หน้าที่ของกรุงเทพมหานคร ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบ ของฝ่ายเทคนิค ลงพื้นที่ตรวจสอบของกลางและบันทึก ประจำวัน ควบคุม ดูแล การตรวจตราพื้นที่ รวมถึง สนับสนุน ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกให้แก่ ประชาชน เป็นเจ้าหน้าที่ควบคุม ดูแล สนับสนุน และให้คำแนะนำ ฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขต เกี่ยวกับความผิดทางพนันก่อนส่งให้พนักงานอัยการ ตามกฎหมายว่าด้วยการปรับเป็นพินัย โดยได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบพื้นที่เขตธนบุรี บางพลัด และสัมพันธวงศ์ ซึ่งเป็นลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับ สายงานปฏิบัติการเทคนิค เป็นเวลา ๒ ปี ๒๘ วัน โดยพิจารณานับระยะเวลาให้ครั้งหนึ่งตามแนวทางการ การนับระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกัน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หากลักษณะงานที่ ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับ

ชื่อ - สกุล/สังกัด	ตำแหน่งที่ขอประเมินบุคคล/ ย้าย/สมัครคัดเลือกฯ	ตำแหน่งที่เสนอ ขอให้พิจารณา	ผลการพิจารณา
๔. นางสาวสุรีย์ทิพย์ ศรีนิล (ต่อ)			ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ไม่ถึงครึ่งหนึ่ง ให้นับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลา ปฏิบัติงานทั้งหมด จึงนับระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตามลักษณะงานของสายงานปฏิบัติการเทศกิจ ได้เป็นเวลา ๑ ปี ๑๔ วัน จึงมีลักษณะงาน ที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า ๑ ปี ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง



เอกสารแนบท้าย

บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	ผู้ผ่านการประเมิน	ผู้ไม่ผ่านการประเมิน	รวม
๑	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ	๑	-	๑
๒	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ	๑		๑
๓	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	-	๖	๖
รวมทั้งสิ้น		๒		๘



นส.

บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงาน ที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๑	นายวริทธิ์ อ้นทวีตรกุล เภสัชกรชำนาญการ (ด้านเภสัชกรรมคลินิก) (ตำแหน่งเลขที่ คบส.(๒๖)๓) กลุ่มงานบริหารสุขภาพ ศูนย์บริการสาธารณสุข ๓๖ มาริช ดินตมสิริ สำนักอนามัย	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ (ด้านเภสัชกรรมคลินิก) (ในตำแหน่งเลขที่ และส่วนราชการเดิม)	ผ่าน (๘๗.๐๐)	๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ค. เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๗ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๓๖ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านเภสัชกรรม (รับผิดชอบสายงานเภสัชกรรม) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสมกับระดับ ตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๒	นางสาวปิยธิดา ทองรอง นายแพทย์ชำนาญการ (ด้านเวชกรรม สาขาสูติ-นรีเวชกรรม) (ตำแหน่งเลขที่ รพจ. ๒๓๘) กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาสูติ-นรีเวชกรรม) (ในตำแหน่งเลขที่ และส่วนราชการเดิม)	ผ่าน (๘๕.๐๐)	๑๕ มีนาคม ๒๕๖๘ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ค. เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๘ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๘ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านการแพทย์ ๔ (รับผิดชอบสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาสูติ-นรีเวชกรรม) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสมกับระดับ ตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๓	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) (ตำแหน่งเลขที่ สายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) (ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม)	ไม่ผ่าน (๕๑.๖๗)		มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๑ (รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัด ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๗ (ไม่ผ่านการประเมินเนื่องจากผลงานที่เป็น ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาผู้ประเมิน เสนอผลงานเรื่อง "ผลการพัฒนาแนวปฏิบัติ การพยาบาลผู้ป่วยที่มีภาวะหัวใจเต้นผิด จังหวะชนิด Atrial Fibrillation (AF) หอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย ๓ วัตถุประสงค์ของการศึกษานับ การบริหารยาไม่สัมพันธ์กับความเจ็บปวด และความสำคัญของปัญหาและนิยามศัพท์ เป็นเชิงวิชาการ ไม่เป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ รวมทั้งกรอบแนวคิดในการศึกษาไม่มีการ เชื่อมโยงและไม่เชื่อมโยงเข้าสู่งานที่ ปฏิบัติ นอกจากนี้เนื้อหาที่ได้จากการค้นหา หลักฐานเชิงประจักษ์กับแนวปฏิบัติการ พยาบาลไม่สอดคล้องกัน รวมทั้งเครื่องมือ ในการดำเนินการบางชิ้นงานไม่ผ่านการ ตรวจสอบคุณภาพ ตลอดจนผลการวิจัย ผิดไม่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติทางการพยาบาล ไปใช้ โดยต้องเป็นกลุ่มควบคุม)



ก.ค.

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงาน ที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๔	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) (ตำแหน่งเลขที่ ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ไม่ผ่าน (๕๓.๖๓)	-	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๓ (รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัด ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๗ (ไม่ผ่านการประเมินเนื่องจากผลงานที่เป็น ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาผู้ขอประเมิน เสนอผลงาน เรื่อง "ผลการพัฒนารูปแบบ การตรวจคัดกรองมะเร็งลำไส้ใหญ่และ ทวารหนักและรูปแบบการดูแลผู้ป่วยมะเร็ง ลำไส้ใหญ่และทวารหนัก ในแผนกผู้ป่วย- นอกสัณยกรรมทั่วไป ขาดการวิเคราะห์ปัญหาในลักษณะเชิงลึก ทำให้การแก้ปัญหาทำได้ไม่ทั่วถึงควร การดำเนินงาน ๒ รูปแบบ คือ การตรวจ- คัดกรอง และการดูแลผู้ป่วยมะเร็ง ควรดำเนินการแยกกันให้ชัดเจน และการ พัฒนารูปแบบไม่แสดงให้เห็นกระบวนการ POCA รวมทั้งการหาคุณภาพของเครื่องมือ ไม่ครบถ้วน ขาดแผนการสอนและ สื่อการสอน ตลอดจนตัวเลขที่แสดงในแต่ ละจุดไม่สอดคล้องสัมพันธ์กัน)
๕	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) (ตำแหน่งเลขที่ ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ไม่ผ่าน (๔๔.๐๐)		มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๓ (รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๗ (ไม่ผ่านการประเมินเนื่องจากผลงานที่เป็น ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาผู้ขอประเมิน เสนอผลงาน เรื่อง "การพัฒนาแนวทาง ดูแลผู้ป่วยโรคภูมิแพ้ คติภักโส ศอ นาสิก โรงพยาบาลสิรินธร" ชื่อเรื่องเป็น การพัฒนาแนวทางดูแลผู้ป่วยโรคภูมิ- แพ้ คติภักโส แต่เนื้อหาเน้นการสร้างภูมิคุ้มกัน เป็นงานปกติที่มีหน้าที่พยาบาลต้องสอน ผู้ป่วย และแนวทางดูแลผู้ป่วยดังกล่าว แสดงบทบาทของพยาบาลไม่ชัดเจน รวมทั้ง นิยามศัพท์ต้องเป็นนิยามในเชิงปฏิบัติการ ไม่ใช่วิชาการ มีการกล่าวถึงทฤษฎีการดูแล ตนเองแต่ไม่มีการนำมาใช้ประโยชน์ นอกจากนี้เครื่องมือที่ใช้ดำเนินการบางอย่าง ไม่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ตลอดจนการ ทบทวนวรรณกรรมยังขาดความเชื่อมโยง สัมพันธ์กันอีกด้วย)



ก.ค.ศ.

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงาน ที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๖	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) (ตำแหน่งเลขที่ ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ไม่ผ่าน (๔๗.๓๓)	-	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๑ (รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ (ไม่ผ่านการประเมินเนื่องจากผลงานที่เป็น ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาผู้ขอประเมิน เสนอผลงาน เรื่อง "ผลการใช้แนวทาง ปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดแผลกดทับใน ผู้ป่วยผ่าตัดทางศัลยกรรมประสาทและ สมอง" ซึ่งเรื่องไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และการเสนอผลงานไม่ชัดเจนว่าต้องการให้ เกิดผลลัพธ์ใด ระหว่างการพัฒนาแนวทาง ปฏิบัติ หรือ ผลของการใช้แนวทางปฏิบัติ รวมถึงการสืบค้นหลักฐานเชิงประจักษ์ ไม่ได้ระบุจำนวนประชากร ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหาไม่ชัดเจน รวมทั้งระยะเวลาในการเก็บข้อมูล- ไม่เหมาะสม ตลอดจนเครื่องมือที่ใช้ ประเมินไม่สอดคล้องกับสถานการณ์จริง ของผู้ป่วย นอกจากนี้ยังไม่แสดงให้เห็น ถึงกระบวนการ POCA ส่วนผลงานที่เป็น ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เรื่อง "การพัฒนาแนวทางปฏิบัติเพื่อลด ปลอดภัยจากการตรวจนับเครื่องมือผ่าตัด ของมีดและผ้าซัลไคติก" ไม่ได้เป็นข้อ- เสนอหรือแนวคิดใหม่ เป็นเรื่องปัจจุบัน โรงพยาบาลต่าง ๆ ใช้แนวทางนี้ดำเนินการ)
๗	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาลวิสัญญี) (ตำแหน่งเลขที่ ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลวิสัญญี) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ไม่ผ่าน (๔๗.๖๖)	-	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๑ (รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๔ (ไม่ผ่านการประเมินเนื่องจากผลงานที่เป็น ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาผู้ขอประเมิน เสนอผลงาน เรื่อง "การพัฒนาแนวทางการ ปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับการระงับ ความรู้สึกสำหรับประสาทส่วนปลาย หน่วย- วิสัญญีวิทยา วัตถุประสงค์การศึกษาและการออกแบบคิด ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาและการ อภิปรายผล อีกทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการ- ศึกษาขาดแบบประเมินความพึงพอใจที่เป็น ผู้เข้าร่วม ข้อคิดเห็นที่ได้อาจการ- รับข้อเสนอแนะเชิงประจักษ์ ได้น่าสนใจ ประยุกต์กับแนวทางการพยาบาลที่พัฒนา ขึ้นได้พอสมควรทั้งข้อเสนอ แนวคิด วัตถุประสงค์ ส่วนหรือปรับปรุงงานให้มี



ก.ก.

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงาน ที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๗ (ต่อ)	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาลวิสัญญี) (ตำแหน่งเลขที่ ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล				ประสิทธิภาพมากขึ้น เรื่อง "นวัตกรรม Stop Before You Block เพื่อป้องกันการ มีดขาดติดข้าง" ไม่ได้เป็นข้อเสนอหรือ แนวคิดใหม่ เป็นเรื่องที่ปัจจุบันโรงพยาบาล ต่าง ๆ ใช้แนวทางนี้ดำเนินการอยู่แล้ว)
๘	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) (ตำแหน่งเลขที่ ฝ่ายการพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ไม่ผ่าน (๕๐.๐๐)		มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๓ (รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๘ (ไม่ผ่านการประเมินเนื่องจากผลงานที่เป็น ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาผู้ประเมิน เสนอผลงาน เรื่อง "ผลการศึกษการ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร ที่มีภาวะน้ำหนัก เกินเกณฑ์" ผลงานที่ศึกษาไม่สอดคล้องกับ หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้รับการ- ประเมิน รวมถึงวัตถุประสงค์ในการศึกษา การดำเนินการผลการศึกษา และการ- อภิปรายผล ไม่สอดคล้องกัน อีกทั้งการใช้ แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ไม่สอดคล้อง และเชื่อมโยงเป็นเหตุเป็นผลกัน สำหรับ ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการพัฒนางานหรือ ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เรื่อง "โครงการสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากร มีลักษณะเป็น งานที่ได้รับมอบหมายและไม่ได้เป็นข้อเสนอ หรือแนวคิดให้ยื่นต่อ)



ก.ก.

บัญชีสรุปผลการพิจารณารับรองคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๔ ราย ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ/สถาบันการศึกษา	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	วัตถุประสงค์
๑	นายสมใจ ศรีสวัสดิ์รัตน์ วิศวกรโยธาปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ สดอ. ๘๐) กลุ่มงานวิชาการและสารสนเทศ ส่วนควบคุมอาคาร ๒ สำนักงานควบคุมอาคาร สำนักงานการโยธา	ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีวิศวกรรมโยธา) จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี- พระจอมเกล้าธนบุรี	ให้ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีวิศวกรรมโยธา) จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ที่ นายสมใจ ศรีสวัสดิ์รัตน์ ได้รับ เป็นไปตามที่ สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชา วิศวกรรมศาสตร์ ทางเทคโนโลยีวิศวกรรมโยธา และเทียบเพิ่มเป็นทางวิศวกรรมโยธา อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	เพื่อใช้ในการปรับอัตราเงินเดือน ตามคุณวุฒิ ระยะเวลา การดำรงตำแหน่งและขอประเมิน บุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
๒	นางสาวอัญรินทร์ ธัญวิบุรณ์ภัทร์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ สก.สปก ๑๖) ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ สำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศ) จากมหาวิทยาลัยศรีปทุม	ให้ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศ) จากมหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่ นางสาวอัญรินทร์ ธัญวิบุรณ์ภัทร์ ได้รับ เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และเทียบเพิ่มเป็น ทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	เพื่อนำคุณวุฒิศึกษามาลด ระยะเวลาในการขอประเมิน บุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ชำนาญการ



บัญชีสรุปผลการพิจารณารับรองคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๔ ราย ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ/สถาบันการศึกษา	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	วัตถุประสงค์
๓	นางสาวธนิกานต์ พลสว่าง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (ตำแหน่งเลขที่ สก.สนพ. ๕๘) กลุ่มงานการคลัง สำนักงานเลขานุการ สำนักงานการแพทย์	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม	ให้ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ที่นางสาวธนิกานต์ พลสว่าง ได้รับ เป็นไปตามที่ สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชา (ไม่ระบุสาขาวิชา) ทางเทคโนโลยีก่อสร้าง ทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และเทียบเพิ่มเป็น ทางการจัดการงานก่อสร้าง อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย	เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งในการสมัครสอบ คัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งนักจัดการงานโยธา ปฏิบัติการ
๔	นายกนกภักดิ์ โชติชะวารานนท์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ สบย. ๒๕) กลุ่มงานวิเคราะห์ข้อมูลเมือง สำนักงานบริหารยุทธศาสตร์ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศ) จากมหาวิทยาลัยศรีปทุม	ให้ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศ) จากมหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่ นายกนกภักดิ์ โชติชะวารานนท์ ได้รับ เป็นไปตามที่ สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชา สารสนเทศศาสตร์ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และเทียบเพิ่มเป็นทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย	เพื่อใช้ในการสมัครรับอัตราเลื่อน ตามคุณวุฒิ 

บัญชีสรุปผลการพิจารณารับรองคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม จำนวน ๑ ราย ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ/สถาบันการศึกษา	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	วัตถุประสงค์
๑	นางจันจิราพร ศรีสุดดี นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ สอภ. ๗๙) ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ประสบภัย สำนักงานอำนวยการสาธารณสุข สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการงานสาธารณะ) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง	ให้ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการงานสาธารณะ) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่นางจันจิราพร ศรีสุดดี ได้รับ เป็นไปตามที่ สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชา รัฐศาสตร์ ทางการจัดการงานสาธารณะ โดยไม่เทียบเพิ่ม	เพื่อปรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิ 

บัญชีพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็น
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ตำแหน่งนายช่างภาพปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ราย
ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม จำนวน ๑ ราย ดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	คุณวุฒิ/สถาบัน	ก.พ.รับรองเป็นสาขา/ทาง	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	ผู้สมัคร
นายช่างภาพปฏิบัติงาน มีคุณวุฒิอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ๑. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิ อย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชา ศิลปกรรม ทางช่างภาพ ทางการถ่ายภาพ ทางเทคโนโลยีการถ่ายภาพและวีดิทัศน์ หรือทางการถ่ายภาพและภาพยนตร์ ๒. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือ คุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาเทคโนโลยีการถ่ายภาพและวีดิทัศน์ ทางช่างภาพ ทางเทคโนโลยีการถ่ายภาพและวีดิทัศน์ ทางการถ่ายภาพและภาพยนตร์ ทางถ่ายภาพ หรือทางศิลปะการถ่ายภาพ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาศิลปกรรม สาขาวิชาการออกแบบ สาขางานการออกแบบนิเทศศิลป์ จากวิทยาลัยเทคนิคราชบุรี	สาขาวิชาการออกแบบ ทางการออกแบบ ทางการออกแบบนิเทศศิลป์	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชาการ ออกแบบ สาขางานการออกแบบ นิเทศศิลป์ ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม	นางสาวชยวดี นิ่มมาลา 

บัญชีพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

สังกัดสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ตำแหน่งดุริยางคศิลป์ปฏิบัติงาน จำนวน ๕ ราย

ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๕ ราย ดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	คุณวุฒิ/สถาบัน	ก.พ.รับรองเป็นสาขา/ทาง	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	ผู้สมัคร
ดุริยางคศิลป์ปฏิบัติงาน ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางดุริยางคศิลป์	ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรีศึกษา จากสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ทางดนตรี ทางดนตรีศึกษา	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ ทางดนตรี ทางดนตรีศึกษา ตามที่ สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่ม เป็นทางดุริยางคศิลป์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นายวีรภัทร พงศ์พรม
	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรีศึกษา จากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ทางดนตรี ทางดนตรีศึกษา	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ ทางดนตรี ทางดนตรีศึกษา ตามที่ สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่ม เป็นทางดุริยางคศิลป์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นายพงศธร พลอยสีข้า นายธนวัฒน์ คงเปี่ยม 

บัญชีพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

สังกัดสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ตำแหน่งดุริยางคศิลป์ปฏิบัติงาน จำนวน ๕ ราย

ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๕ ราย ดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	คุณวุฒิ/สถาบัน	ก.พ.รับรองเป็นสาขา/ทาง	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	ผู้สมัคร
ดุริยางคศิลป์ปฏิบัติงาน ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางดุริยางคศิลป์	ปริญญาการศึกษาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนนาฏยสังคีต จากมหาวิทยาลัยบูรพา	สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ทางการสอนนาฏยสังคีต ทางดนตรีไทย ทางดุริยางคศิลป์ไทย	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ ทางการสอนนาฏยสังคีต ทางดนตรีไทย ทางดุริยางคศิลป์ไทย ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็น ทางดุริยางคศิลป์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นายศตวรรษ มาเปี่ยม
	ปริญญาศิลปบัณฑิต สาขาวิชาดนตรีไทย จากมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	สาขาวิชาดุริยางคศาสตร์ ทางดนตรี ทางดนตรีไทย	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา ดุริยางคศาสตร์ ทางดนตรี ทางดนตรีไทย ตามที่ สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทางดุริยางคศิลป์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นายณัฐพงษ์ เทียมไหม 

บัญชีพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

สังกัดสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

นักวิชาการละครและดนตรีปฏิบัติการ จำนวน ๔ ราย

ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๓ ราย ดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	คุณวุฒิ/สถาบัน	ก.พ.รับรองเป็นสาขา/ทาง	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	ผู้สมัคร
นักวิชาการละครและดนตรีปฏิบัติการ ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาจิตรศิลป์ และประยุกตศิลป์ ทางดุริยางคศิลป์ หรือสาขาวิชาดุริยางคศาสตร์ ทางดุริยางคศิลป์ หรือสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ทางดุริยางคศิลป์	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรีสากล จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ- จันทระเกษม	สาขาวิชาดุริยางคศาสตร์ ทางดนตรี ทางดนตรีสากล	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา ดุริยางคศาสตร์ ทางดนตรี ทางดนตรีสากล ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่ม เป็นทางดุริยางคศิลป์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นายภาคภูมิ สุขะ
	ปริญญาศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรี จากมหาวิทยาลัยราช- ภัฏสวนสุนันทา	สาขาวิชาดุริยางคศาสตร์ ทางดนตรี	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา ดุริยางคศาสตร์ ทางดนตรี ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทางดุริยางคศิลป์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นายกิตติคุณ กำเหนิดคุณ
	ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรีศึกษา จากสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ทางดนตรี ทางดนตรีศึกษา	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ ทางดนตรี ทางดนตรีศึกษา ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่ม เป็นทางดุริยางคศิลป์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นายภูวรินทร์ เดชารัตนเจริญกิจ 

บัญชีพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

สังกัดสำนักงานวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

นักวิชาการละครและดนตรีปฏิบัติกร จำนวน ๔ ราย

ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม จำนวน ๑ ราย ดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	คุณวุฒิ/สถาบัน	ก.พ.รับรองเป็นสาขา/ทาง	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	ผู้สมัคร
นักวิชาการละครและดนตรีปฏิบัติการ ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาจิตรศิลป์ และประยุกตศิลป์ ทางดุริยางคศิลป์ หรือสาขาวิชาดุริยางคศาสตร์ ทางดุริยางคศิลป์ หรือสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ทางดุริยางคศิลป์	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานาฏศิลป์และการละคร จากมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	สาขาวิชาจิตรศิลป์และ ประยุกตศิลป์ ทางนาฏศิลป์ ทางการละคร ทางนาฏศิลป์และการละคร	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชาจิตร ศิลป์และประยุกตศิลป์ ทางนาฏศิลป์ ทางการละคร ทางนาฏศิลป์และการละคร ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม	ผู้สมัคร นายกิตติวินท์ บุญประดิษฐ์ 

บัญชีพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ตำแหน่งนักจัดการงานโยธาปฏิบัติการ จำนวน ๔ ราย

ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๔ ราย ดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	คุณวุฒิ/สถาบัน	ก.พ.รับรองเป็นสาขา/ทาง	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	ผู้สมัคร
นักจัดการงานโยธาปฏิบัติการ ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางโยธา หรือทางการจัดการงานก่อสร้าง สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ทางวิศวกรรมโยธา หรือทางวิศวกรรมก่อสร้าง หรือสาขาวิชา สถาปัตยกรรมศาสตร์	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ช่วยออกแบบ และบริหารงานก่อสร้าง) จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี- พระจอมเกล้าพระนครเหนือ	สาขาวิชา (ไม่ระบุสาขาวิชา) ทางคอมพิวเตอร์ช่วยออกแบบ และบริหารงานก่อสร้าง	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา (ไม่ระบุสาขาวิชา) ทางคอมพิวเตอร์ช่วยออกแบบ และบริหารงานก่อสร้าง ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็น ทางการจัดการงานก่อสร้าง อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นางสาวพัชรพร พงษ์พรประเสริฐ
	ปริญญาเทคโนโลยีบัณฑิต (เทคโนโลยีสถาปัตยกรรม) จากวิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาม	สาขาวิชา (ไม่ระบุสาขาวิชา) ทางเทคโนโลยีสถาปัตยกรรม ทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา (ไม่ระบุสาขาวิชา) ทางเทคโนโลยีสถาปัตยกรรม ทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรมตามที่ สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทางการจัดการ งานก่อสร้าง อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย	นางสาวศรุตว คำหินทอง 

บัญชีพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ตำแหน่งนักจัดการงานโยธาปฏิบัติการ จำนวน ๔ ราย

ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๔ ราย ดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	คุณวุฒิ/สถาบัน	ก.พ.รับรองเป็นสาขา/ทาง	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	ผู้สมัคร
นักจัดการงานโยธาปฏิบัติการ ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางโยธา หรือทางการจัดการงานก่อสร้าง สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ทางวิศวกรรมโยธา หรือทางวิศวกรรมก่อสร้าง หรือสาขาวิชา สถาปัตยกรรมศาสตร์	ปริญญาวิศวกรรมศาสตร บัณฑิต (บริหารงานก่อสร้าง) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ- อุดรดิตถ์	สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ทางบริหารงานก่อสร้าง	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา วิศวกรรมศาสตร์ ทางบริหารงานก่อสร้าง ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทาง วิศวกรรมก่อสร้าง อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นายนิรุติ ยี่เต็ง
	ปริญญาเทคโนโลยีบัณฑิต (การจัดการงานช่างและผังเมือง) จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น	สาขาวิชาการจัดการ ทางการจัดการงานช่าง และผังเมือง	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชาการจัดการ ทางการจัดการ งานช่างและผังเมือง ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็น ทางโยธา อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย	นายจิรกฤต ดำรงวัฒนากุล 

บัญชีพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ตำแหน่งนักพัฒนาการกีฬาปฏิบัติการ จำนวน ๕ ราย

ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๕ ราย ดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	คุณวุฒิ/สถาบัน	ก.พ.รับรองเป็นสาขา/ทาง	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	ผู้สมัคร
นักพัฒนาการกีฬาปฏิบัติการ ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ทางพลศึกษา หรือสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ทางพลศึกษา หรือทางวิทยาศาสตร์การกีฬา	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา และการออกกำลังกาย จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ทางวิทยาศาสตร์การกีฬา และการออกกำลังกาย	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา วิทยาศาสตร์ประยุกต์ ทางวิทยาศาสตร์การกีฬา และการออกกำลังกาย ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็น ทางวิทยาศาสตร์การกีฬา อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นายพีฟ้า นุ่นอาหลี นายณัฐพัชร ถาวรมันักิจการ
	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์การกีฬาและ สุขภาพ) จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี- ราชมงคลธัญบุรี	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ทางวิทยาศาสตร์การกีฬา และสุขภาพ	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา วิทยาศาสตร์ประยุกต์ ทางวิทยาศาสตร์การกีฬา และสุขภาพ ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่ม เป็นทางวิทยาศาสตร์การกีฬา อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นางสาวกัญชลิศา นระศรี 

บัญชีพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ตำแหน่งนักพัฒนาการกีฬาปฏิบัติการ จำนวน ๕ ราย

ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๕ ราย ดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	คุณวุฒิ/สถาบัน	ก.พ.รับรองเป็นสาขา/ทาง	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	ผู้สมัคร
นักพัฒนาการกีฬาปฏิบัติการ ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ทางพลศึกษา หรือสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ทางพลศึกษา หรือทางวิทยาศาสตร์การกีฬา	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (การฝึกสอนกีฬา) จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ทางการฝึกสอนกีฬา	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา วิทยาศาสตร์ประยุกต์ ทางการฝึกสอนกีฬา ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็น ทางวิทยาศาสตร์การกีฬา อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นายนครินทร์ จิระศรีรังสรรค์
	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์การกีฬาและ การออกกำลังกาย) จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ทางวิทยาศาสตร์การกีฬา และการออกกำลังกาย	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา วิทยาศาสตร์ประยุกต์ ทางวิทยาศาสตร์การกีฬา และการออกกำลังกาย ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็น ทางวิทยาศาสตร์การกีฬา อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นางสาวสุนันท์ สุทธิประสงค 

บัญชีพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ จำนวน ๒๔ ราย

ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๒๖ ราย ดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	คุณวุฒิ/สถาบัน	ก.พ.รับรองเป็นสาขา/ทาง	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	ผู้สมัคร
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางคอมพิวเตอร์	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศ) จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น	สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา สารสนเทศศาสตร์ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็น ทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นางสาวกัญญารัตน์ ภูริศรี นางสาวสุภาวดี สุวรรณศรี
	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร) จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น	สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา สารสนเทศศาสตร์ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็น ทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นางสาวกนกเกศวรรค์ ประดิษฐ์ นางสาวชนิภรดา เอกวงศ์ 

บัญชีพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ จำนวน ๒๘ ราย

ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๒๖ ราย ดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	คุณวุฒิ/สถาบัน	ก.พ.รับรองเป็นสาขา/ทาง	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	ผู้สมัคร
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางคอมพิวเตอร์	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศ) จากสถาบันเทคโนโลยี- พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง	สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา สารสนเทศศาสตร์ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นายศุภฤทธิ วิชัยเฉลิมวงศ์
	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี อุตสาหกรรม (คอมพิวเตอร์อุตสาหกรรม) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี	สาขาวิชา (ไม่ระบุสาขาวิชา) ทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา (ไม่ระบุสาขาวิชา) ทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็น ทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นายนิติรัฐ จวงพลงาม 

บัญชีพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ จำนวน ๒๘ ราย

ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๒๖ ราย ดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	คุณวุฒิ/สถาบัน	ก.พ.รับรองเป็นสาขา/ทาง	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	ผู้สมัคร
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางคอมพิวเตอร์	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (ระบบสารสนเทศ) จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี- ราชมงคลตะวันออก	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ทางระบบสารสนเทศ	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา บริหารธุรกิจ ทางระบบสารสนเทศ ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นายภานุพงศ์ จันทพันธ์
	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศ) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ- จันทระเกษม	สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา สารสนเทศศาสตร์ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นายฐานะ วงษ์จันทร์ดี 

บัญชีพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ จำนวน ๒๘ ราย

ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๒๖ ราย ดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	คุณวุฒิ/สถาบัน	ก.พ.รับรองเป็นสาขา/ทาง	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	ผู้สมัคร
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางคอมพิวเตอร์	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (การจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ- พระนคร	สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ ทางการจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา สารสนเทศศาสตร์ ทางการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นางสาวสุทธิดา สีดารธรรม
	ปริญญาเทคโนโลยีบัณฑิต (ระบบสารสนเทศทางธุรกิจ) จากมหาวิทยาลัยบูรพา	สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ ทางระบบสารสนเทศทางธุรกิจ	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา สารสนเทศศาสตร์ ทางระบบสารสนเทศทางธุรกิจ ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นางสาวนันท์นิตน์ ขี้อล้ำ 

บัญชีพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ จำนวน ๒๘ ราย

ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๒๖ ราย ดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	คุณวุฒิ/สถาบัน	ก.พ.รับรองเป็นสาขา/ทาง	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	ผู้สมัคร
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางคอมพิวเตอร์	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ) จากมหาวิทยาลัยศิลปากร	สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา สารสนเทศศาสตร์ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นางสาวณัฐธิดา อินธักดิ์
	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศ) จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา สารสนเทศศาสตร์ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นางสาวพรพริมา แจประดิษฐ์ นายสุริยะ เต้าสันเทียะ นายธีรดนัย อูมานนท์ นางสาวนัสซีนี สืบวงศ์



บัญชีพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ จำนวน ๒๘ ราย

ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๒๖ ราย ดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	คุณวุฒิ/สถาบัน	ก.พ.รับรองเป็นสาขา/ทาง	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	ผู้สมัคร
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางคอมพิวเตอร์	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร) จากมหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช	สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา สารสนเทศศาสตร์ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็น ทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นายธนพงศ์ ครองแก้ว
	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (ระบบสารสนเทศ) จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี- ราชมงคลธัญบุรี	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ทางระบบสารสนเทศ	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา บริหารธุรกิจ ทางระบบสารสนเทศ ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็น ทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นายลิขิต เนตรน้อย 

บัญชีพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ จำนวน ๒๘ ราย

ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๒๖ ราย ดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	คุณวุฒิ/สถาบัน	ก.พ.รับรองเป็นสาขา/ทาง	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	ผู้สมัคร
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางคอมพิวเตอร์	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศ) จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี- ราชมงคลธัญบุรี	สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา สารสนเทศศาสตร์ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นางสาวสุภัทษา เอี่ยมแฝงกรุง
	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) จากมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ทางคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา บริหารธุรกิจ ทางคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นายภาคิน กานต์ธนรักษ์ 

บัญชีพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ จำนวน ๒๘ ราย

ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๒๖ ราย ดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	คุณวุฒิ/สถาบัน	ก.พ.รับรองเป็นสาขา/ทาง	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	ผู้สมัคร
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางคอมพิวเตอร์	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ) จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี- ราชมงคลสุวรรณภูมิ	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา บริหารธุรกิจ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทาง คอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นายณภัทร ทิพย์จันทร์
	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศ ทางธุรกิจ) จากมหาวิทยาลัยแม่โจ้	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทางธุรกิจ	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา บริหารธุรกิจ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทางธุรกิจ ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นายณนพพัทธ์ ด้านประไพศิลป์ 

บัญชีพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ จำนวน ๒๘ ราย

ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๒๖ ราย ดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	คุณวุฒิ/สถาบัน	ก.พ.รับรองเป็นสาขา/ทาง	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	ผู้สมัคร
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางคอมพิวเตอร์	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (ระบบสารสนเทศทาง คอมพิวเตอร์) จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี- ราชมงคลพระนคร	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ทางระบบสารสนเทศ- ทางคอมพิวเตอร์	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา บริหารธุรกิจ ทางระบบสารสนเทศ- ทางคอมพิวเตอร์ ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นายธนาตุล รุ่งอุบลภักดิ์
	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (ระบบสารสนเทศทางธุรกิจ) จากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ทางระบบสารสนเทศ ทางระบบสารสนเทศทางธุรกิจ	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา บริหารธุรกิจ ทางระบบสารสนเทศ ทางระบบสารสนเทศทางธุรกิจ ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นางสาวปณิดา พจนถธิ 

บัญชีพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘
ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ จำนวน ๒๘ ราย

ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๒๖ ราย ดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	คุณวุฒิ/สถาบัน	ก.พ.รับรองเป็นสาขา/ทาง	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	ผู้สมัคร
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางคอมพิวเตอร์	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (ระบบสารสนเทศทาง คอมพิวเตอร์) จากมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ทางระบบสารสนเทศ- ทางคอมพิวเตอร์	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา บริหารธุรกิจ ทางระบบสารสนเทศ- ทางคอมพิวเตอร์ ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นางสาวสิริภรณ์ เต็มมา
	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (การจัดการสมัยใหม่และ เทคโนโลยีสารสนเทศ) จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ ทางการจัดการสมัยใหม่ และเทคโนโลยีสารสนเทศ	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา สารสนเทศศาสตร์ ทางการจัดการสมัยใหม่ และเทคโนโลยีสารสนเทศตามที่ สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นายสหพัฒน์ ตั้งชัยวรรณ 

บัญชีพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ จำนวน ๒๘ ราย

ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๒๖ ราย ดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	คุณวุฒิ/สถาบัน	ก.พ.รับรองเป็นสาขา/ทาง	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	ผู้สมัคร
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางคอมพิวเตอร์	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี การศึกษา) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี	สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ทางคอมพิวเตอร์และ เทคโนโลยีการศึกษา	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ ทางคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี การศึกษา ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็น ทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นางสาวณัฐนันท์ ทองบุญ 

บัญชีพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ จำนวน ๒๘ ราย

ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม จำนวน ๒ ราย ดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	คุณวุฒิ/สถาบัน	ก.พ.รับรองเป็นสาขา/ทาง	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	ผู้สมัคร
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางคอมพิวเตอร์	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีมีเดีย) จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี- พระจอมเกล้าธนบุรี	สาขาวิชานิติศาสตร์ ทางเทคโนโลยีมีเดีย	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา นิติศาสตร์ ทางเทคโนโลยีมีเดีย ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม	นายณัฐวัฒน์ ตรีประเสริฐ
	ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (เทคโนโลยีและสื่อสาร การศึกษา) จากมหาวิทยาลัยนเรศวร	สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ทางเทคโนโลยีและสื่อสาร การศึกษา ทางโสตทัศนศึกษา	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ ทางเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ทางโสตทัศนศึกษา ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม	นายณัฐดนัย เทียนดำ 

บัญชีพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ตำแหน่งนักวิชาการแผนกปฏิบัติการ จำนวน ๒๐ ราย

ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๒๐ ราย ดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	คุณวุฒิ/สถาบัน	ก.พ.รับรองเป็นสาขา/ทาง	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	ผู้สมัคร
นักวิชาการแผนกปฏิบัติการ ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพ ทางภูมิศาสตร์ ทางภูมิศาสตร์แผนที่ ทางภูมิศาสตร์กายภาพ ทางระบบสารสนเทศ- ภูมิศาสตร์ หรือทางธรณีวิทยา	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภูมิสารสนเทศศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ กายภาพ ทางภูมิสารสนเทศศาสตร์	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา วิทยาศาสตร์กายภาพ ทางภูมิสารสนเทศศาสตร์ ตามที่ สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทางภูมิศาสตร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นางสาวอภิญญา อัครสันติ นางสาวอนันตยา กองจันทร์ นางสาวณัฏฐิชา โพธิจินดา นางสาวสุพัตรา แสงภารรา นางสาวเพ็ญภา จักรนารายณ์ นางสาวปานเลขา มาตย์ภูธร นางสาวอภิญญา พรหมจารีย์ นางสาวอริศรา ชันแก้ว
	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภูมิสารสนเทศศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยบูรพา	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ กายภาพ ทางภูมิสารสนเทศศาสตร์	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา วิทยาศาสตร์กายภาพ ทางภูมิสารสนเทศศาสตร์ ตามที่ สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทางภูมิศาสตร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นางสาวกิตติมา นิมจันทร์ นางสาววรพร วงษ์ถาวร นางสาวปอแก้ว แป้นสุวรรณ นางสาวชนพร พงษ์นิมิต นางสาวจันทวดี กระจิโรจน์



พิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ตำแหน่งนักวิชาการแผนกที่ จำนวน ๒๐ ราย

ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๒๐ ราย ดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	คุณวุฒิ/สถาบัน	ก.พ.รับรองเป็นสาขา/ทาง	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	ผู้สมัคร
นักวิชาการแผนกที่ปฏิบัติงาน ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพ ทางภูมิศาสตร์ ทางภูมิศาสตร์แผนที่ ทางภูมิศาสตร์กายภาพ ทางระบบสารสนเทศ- ภูมิศาสตร์ หรือทางธรณีวิทยา	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภูมิศาสตร์พัฒนา เพื่อการจัดการทรัพยากร จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ กายภาพ ทางภูมิศาสตร์ พัฒนาเพื่อการจัดการ ทรัพยากร	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา วิทยาศาสตร์กายภาพ ทางภูมิศาสตร์พัฒนา เพื่อการจัดการทรัพยากร ตามที่ สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทางภูมิศาสตร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นางสาวเมรินทร์ วรรณพงษ์ นางสาวกวิติ มาตรโสภา นางสาววิจิตรา ภูบาลชื่น นางสาววิมลรัตน์ อะปะทัง นางสาวธัญญารัตน์ สีนวน นายพุทธศักดิ์ ฤทธิ์คำ
	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภูมิสารสนเทศ สิ่งแวดล้อม จากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ กายภาพ ทางภูมิสารสนเทศ สิ่งแวดล้อม	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา วิทยาศาสตร์กายภาพ ทางภูมิสารสนเทศสิ่งแวดล้อม ตามที่ สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทางภูมิศาสตร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นายสัจจา สัจจโกชน 

บัญชีพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ จำนวน ๔ ราย

ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๑ ราย ดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	คุณวุฒิ/สถาบัน	ก.พ.รับรองเป็นสาขา/ทาง	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	ผู้สมัคร
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม สาขาวิชา วิทยาการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ทางวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม หรือทางวิศวกรรมสุขาภิบาล	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ- พิบูลสงคราม	-	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา วิทยาการสิ่งแวดล้อมและ ทรัพยากรธรรมชาติ เป็นการเฉพาะราย	นายอัมรินทร์ อินเมฆ 

บัญชีพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ จำนวน ๔ ราย

ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๓ ราย ดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	คุณวุฒิ/สถาบัน	ก.พ.รับรองเป็นสาขา/ทาง	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	ผู้สมัคร
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม สาขาวิชา วิทยาการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ทางวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม หรือทางวิศวกรรมสุขาภิบาล	ปริญญาวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมสิ่งแวดล้อมและ การจัดการภัยพิบัติ) จากมหาวิทยาลัยมหิดล	สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ทางวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม และการจัดการภัยพิบัติ	เห็นควรรับรองเป็นสาขาวิชา วิศวกรรมศาสตร์ ทางวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม และการจัดการภัยพิบัติ ตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว และเทียบเพิ่มเป็นทางวิศวกรรม สิ่งแวดล้อม อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	นางสาววิลาวรรณ พันธุ์บ้านแหลม นางสาวอริสา นาคไพบูลย์ นางสาวภัศราภา ฉลองกลาง 