

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๘
เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๘

ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ผู้มาประชุม

- | | |
|--|----------------|
| ๑. รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย
(รองศาสตราจารย์ทวิดา กมลเวชช ทำหน้าที่ประธาน ก.ก.) | รองประธาน ก.ก. |
| ๒. ปลัดกระทรวงมหาดไทย
(นายอภัย นวลอุทัย ผู้ช่วยปลัดกระทรวงมหาดไทย แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๓. เลขาธิการ ก.พ.
(นายกิตติพงษ์ มหารัตนวงศ์ รองเลขาธิการ ก.พ.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๔. เลขาธิการ ก.ค.ศ.
(นายธนู ขวัญเดช) | กรรมการ ก.ก. |
| ๕. ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
(นายวันนี นนท์ศิริ ผู้ตรวจราชการกระทรวง แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๖. ปลัดกรุงเทพมหานคร
(นางสาวอริญา พรไชยะ รองปลัดกรุงเทพมหานคร แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๗. นายเกรียงไกร ตั้งจิตรมณีกิตดา
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๘. นายสุริยชัย รวิวรรณ
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๙. นายอัครเดช จำนงค์ธรรม
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๐. นายไกรทอง กล้าแข็ง
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุदारัตน์ หงวนเสงี่ยม
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๒. นายติณณภพ พักทอง
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร) | |



๑๓. นางเบญจวรรณ...

- | | |
|---|------------------------------|
| ๑๓. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๔. นายอุบล เล่นวารี
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๕. นายภาส ภาสสัทธา
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๖. นายนนทิกกร กาญจนะจิตรา
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๗. นายอรรถพร สุวัธนเดชา
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๘. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
(นางจงจิตร รัตนศุภสิน
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.) | กรรมการและ
เลขานุการ ก.ก. |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | |
|--|-----------|
| ๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
(นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์) | ติดภารกิจ |
| ๒. เลขาธิการ ก.พ.ร.
(นางสาวอ่อนฟ้า เวชชาชีวะ) | ติดราชการ |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|-----------------------------|---|
| ๑. นายพิศณุ อินทร์ชัย | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๒. นางสาวระพีพรรณ พุทธานู | ผู้อำนวยการส่วนข้อมูลบุคคล
รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน-
การเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๓. นางปราณิตา นีระพล | หัวหน้ากลุ่มงานให้คำปรึกษาทางกฎหมาย
สำนักงานกฎหมายและคดี
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๔. นางสาวจารินี รุทธะกาญจน์ | ผู้อำนวยการกองโครงสร้างและอัตรากำลัง |
| ๕. นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล | ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการ-
กรุงเทพมหานคร |



- | | |
|-------------------------------------|------------------------------|
| ๓๖. นางสาวขวัญฤทัย ธรรมธีกุล | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๓๗. นางสาวธารารินทร์ สุนทรสุข | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๓๘. นายณัฐ สุภาพร | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๓๙. นางสาวลลิตา หนูรัตน์ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๔๐. นายภูมิสิทธิ์ อุปถัมภ์ชานนท์ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๔๑. นายโชติพล เชื้อจำรูญ | นิติกรปฏิบัติการ |
| ๔๒. นางสาวมุนินทร์ มากคำ | นิติกรปฏิบัติการ |
| ๔๓. นายเกรียงไกร สมประสงค์ | นิติกรปฏิบัติการ |
| ๔๔. นางสาวบงกช ทองแท่ง | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ |
| ๔๕. นางสาวณัฐฉิรินทร์ เอี่ยมอำพันธ์ | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ |
| ๔๖. นางสาววารภรณ์ เทียงธรรม | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ |
| ๔๗. นางสาวชิตชนก วงศ์ทองทิพย์ | นักจัดการงานทั่วไป |
| ๔๘. นายธนพล พลวิชัย | ผู้ช่วยนิติกร |
| ๔๙. นายปฏิภาณ พาราโกคา | ผู้ช่วยนิติกร |
| ๕๐. นางสาวณัฐรดี เปรมทองสุข | ผู้ช่วยนิติกร |
| ๕๑. นางสาวสายใจ ปลุกใจราษฎร์ | ผู้ช่วยนิติกร |

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

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

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

๒. ปัญหาเรื่องการประเมินผลงานของสำนักงานแพทย์และสำนักอนามัย กรณีที่มีผู้ไม่ผ่านการประเมินบุคคลเป็นจำนวนมาก ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากการใช้ดุลยพินิจของคณะกรรมการพิจารณาประเมินผลงานและขาดระบบพี่เลี้ยงช่วยในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ควรค้นหาปัญหาว่าการผ่านการประเมินจำนวนน้อยเกิดจากอะไร และให้หารือร่วมกันกับตัวแทนหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผลงานระหว่างสำนักงานแพทย์ สำนักอนามัย และสำนักงานการศึกษา และควรจัดทำระบบ Incubator เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญสามารถจัดทำผลงานให้ผ่านการประเมินไปได้ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญต่อไป



๓. การกำหนดสิทธิลาตลอด ๑๒๐ วัน ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร สิทธิการลาตลอดของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างกรุงเทพมหานครเป็นไปตามมติ ก.ก. โดยการนำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลา พ.ศ. ๒๕๕๕ มาใช้โดยอนุโลม หากจะดำเนินการกำหนดเป็น ๑๒๐ วัน จำเป็นต้องขอยกเว้นข้อ ๑๙ เรื่องการลาตลอด โดยขอให้ ก.ก. กำหนดเรื่องการลาตลอด ส่วนการได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนระหว่างลาตามกรมบัญชีกลาง อาจทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำกับหน่วยงานอื่น จึงยังไม่ได้พิจารณาในเรื่องนี้เนื่องจากอยู่ในระหว่างการยกร่างเพื่อนำเข้าที่ประชุมพิจารณาต่อไป

๔. เรื่องประสบการณ์ในงานที่หลากหลายและสมรรถนะ (Competency) ทั้งสมรรถนะหลัก (Core) และสมรรถนะประจำสายงาน (Function) ทั้ง ๒ เรื่อง จำเป็นต้องนำมาหารือหรือปรับปรุงแก้ไขด้วยกัน เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่าง ๒ เรื่องนี้ และให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน

ส่วนการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับกลุ่มงานสนับสนุน (Auxiliary) เช่น ตำแหน่งนักจิตวิทยา ตำแหน่งนักกายภาพบำบัด ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวจัดอยู่ในกลุ่มงานที่ขาดแคลนซึ่งต้องปฏิบัติงานภายใต้ความกดดันและมีภาวะความเครียดสูง สำนักงาน ก.ก. ควรจัดเตรียมการเร่งรัดกระบวนการเปลี่ยนผ่านเพื่อเข้าสู่ระบบดิจิทัล และดำเนินการกำหนดตำแหน่งของสายงานดังกล่าวให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพสามารถเติบโตในงานที่ตนถนัด เพื่อแก้ไขปัญหาการลาออกของกลุ่มงานสนับสนุนได้

๕. มอบฝ่ายเลขานุการแจ้งให้ที่ประชุมทราบเกี่ยวกับผู้เข้าร่วมประชุม โดยในการประชุมครั้งนี้ มีกรรมการ ก.ก. เข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ จำนวน ๑๐ ราย และมีกรรมการ ก.ก. เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๘ ราย ดังนี้

๕.๑ ปลัดกระทรวงมหาดไทย กรรมการ ก.ก.
(นายอรรถยา นวลอุทัย
ผู้ช่วยปลัดกระทรวงมหาดไทย แทน)

๕.๒ เลขาธิการ ก.พ. กรรมการ ก.ก.
(นายกิตติพงษ์ มหารัตนวงศ์ รองเลขาธิการ ก.พ. แทน)

๕.๓ เลขาธิการ ก.ค.ศ. กรรมการ ก.ก.
(นายธนู ขวัญเดช)

๕.๔ ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา กรรมการ ก.ก.
วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม
(นายวันนี นนท์ศิริ ผู้ตรวจราชการกระทรวง แทน)



- ๕.๕ นายสุริยชัย รวีวรรณ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
- ๕.๖ นายไกรทอง กล้าแข็ง กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
- ๕.๗ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดารัตน์ หงวนเสงี่ยม กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ในสถาบันอุดมศึกษา)
- ๕.๘ นางเบญจวรรณ สร้างนิทร กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

ทั้งนี้ ได้มีการแสดงตนผ่านการบันทึกภาพและรายชื่อแสดงตนในระบบ Microsoft Teams เรียบร้อยแล้ว

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

ฝ่ายเลขานุการเสนอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ซึ่งมีทั้งหมด ๖ ระเบียบวาระ จำนวน ๑๔๒ หน้า

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๘



**เรื่อง ที่ ๓.๑ ร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ.**

กรุงเทพมหานครเสนอขอให้ ก.ก. พิจารณาร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง หลักเกณฑ์และ
วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ.

สาระสำคัญของเรื่อง

ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๗๖ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์
และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ผลการประเมินตามวรรคหนึ่งให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและ
เพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้วย

**๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔**

มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไป
ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่
มิได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ให้นำกฎหมาย
ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ-
กรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
มาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
กรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับ
กับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม

ในการนำกฎหมายตามวรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม ให้อำนาจหน้าที่
ของคณะกรรมการ ก.พ. ก.ค.ศ. และ ก.พ.อ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. สำหรับผู้ใช้อำนาจหน้าที่อื่น
ให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด โดยคำนึงถึงตำแหน่งผู้ใช้อำนาจหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนด
ไว้ในกฎหมายนั้นด้วย

ข้อเท็จจริง

๑. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๗ เห็นชอบให้
การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ใช้หลักเกณฑ์และ
วิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ

[Handwritten signature]



ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๕ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๔๔ ไปจนกว่าจะมีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการใหม่ที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ของกรุงเทพมหานคร โดยการประเมินผลการปฏิบัติราชการแบ่งเป็น ๒ คุณลักษณะ ประกอบด้วย ผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน สำหรับองค์ประกอบของผลงาน ประกอบด้วย ปริมาณผลงาน คุณภาพของผลงาน ความทันเวลา การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ ส่วนองค์ประกอบของคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การวางแผนและการจัดระบบงาน ความเป็นผู้นำ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความอดสาหะ การรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๒. คำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ ๙๕๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยมีการประชุมเพื่อพิจารณาร่างระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ. จำนวน ๕ ครั้ง ซึ่งในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบร่างระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ.

๓. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้โปรดเห็นชอบให้นำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ และ ก.ก. พิจารณา รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๓๐๕/๗๖๗ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

๔. สำนักงาน ก.ก. ได้นำเสนอร่างระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ. ต่อ อ.ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบร่างระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ. โดยมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ให้สำนักงาน ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑) ร่างระเบียบ ก.ก.ฯ ข้อ ๗ เห็นควรให้ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ เพื่อให้การปรับเปลี่ยนระบบดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเสนอให้มีการหารือร่วมกับปลัดกรุงเทพมหานคร (นายณรงค์ เรืองศรี ขณะดำรงตำแหน่งรองปลัดกรุงเทพมหานคร) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ระยะเริ่มต้น



ของกระบวนการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและกำหนดทิศทางที่ชัดเจนร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางปฏิบัติที่มีมาตรฐานและเป็นธรรมในการตัดสินใจ

ในการนี้สำนักงาน ก.ก. ได้ประชุมหารือร่วมกับปลัดกรุงเทพมหานคร (นายณรงค์ เรืองศรี ขณะดำรงตำแหน่งรองปลัดกรุงเทพมหานคร) เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๘ ซึ่งให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญแบบร้อยละ

๒) ร่างระเบียบ ก.ก.ฯ ข้อ ๙ (๓) การดำเนินการในช่วงสิ้นรอบการประเมินที่กำหนดว่า “ให้ผู้ประเมินพิจารณาตามข้อตกลงที่ได้จัดทำร่วมกันไว้ แล้วให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลต่อไป” ให้พิจารณาทบทวนข้อความดังกล่าวว่าหมายถึงการนำผลการประเมินไปใช้ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลเพียงอย่างเดียวหรือไม่อย่างไร

ในการนี้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาปรับข้อความเพิ่มเติมจาก “ให้ผู้ประเมินพิจารณาตามข้อตกลงที่ได้จัดทำร่วมกันไว้” เป็น “ให้ผู้ประเมินพิจารณาประเมินตามข้อตกลงที่ได้จัดทำร่วมกันไว้” เพื่อให้ชัดเจนว่าผลการประเมินมาจากข้อตกลงที่ได้จัดทำร่วมกันไว้ ตั้งแต่ช่วงต้นรอบการประเมิน ประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

๓) ร่างระเบียบ ก.ก.ฯ ข้อ ๑๐ การเพิ่มเติมวรรคท้ายกรณีผู้รับการประเมินไม่เห็นด้วยกับผลการประเมิน ให้ดำเนินการร้องทุกข์ได้ตามมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ นั้น ควรเพิ่มเติมข้อความเพื่อให้เข้าใจในแนวทางชัดเจนว่าหากไม่เห็นด้วยกับผลการประเมินให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับก่อน ไม่ใช้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ได้โดยตรง

ในการนี้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาปรับข้อความเพิ่มเติมจาก “ให้ดำเนินการร้องทุกข์ได้ตามมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔” เป็น “ให้ดำเนินการร้องทุกข์ได้ตามมาตรา ๖๓ และมาตรา ๖๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔” ซึ่งมาตรา ๖๔ กำหนดไว้ว่า “การร้องทุกข์ที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ” เพื่อให้เข้าใจในแนวทางชัดเจนว่าหากไม่เห็นด้วยกับผลการประเมินให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับก่อน ไม่ใช้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ได้โดยตรง



๔) แผนบริหารการเปลี่ยนแปลงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อขับเคลื่อนทั้งสองเรื่องไปพร้อมกัน ได้อย่างชัดเจน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น จึงเห็นควรดำเนินการตามแผนบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบคอบ โดยเฉพาะ การให้ความสำคัญกับระยะที่ ๒ สร้างการรับรู้/ทำความเข้าใจ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - มีนาคม ๒๕๖๙) และระยะที่ ๓ ทดลองใช้ (เมษายน ๒๕๖๙ - กันยายน ๒๕๖๙) ซึ่งต้องมุ่งเน้นการสร้าง ความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ นอกจากนี้ ปัจจัยสำคัญที่สุดคือ การสร้างความตระหนักรู้ให้ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด สำนักปลัดกรุงเทพมหานครมีความเข้าใจ ใส่ใจ และให้ความสำคัญต่อกระบวนการใหม่นี้ อย่างจริงจัง เพื่อให้ผลลัพธ์การประเมินของทุกหน่วยงานมีมาตรฐานและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๔.๒ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ โดยมีการประชุม จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้

๑) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๘ มีมติให้ แก่ไข “ร่างระเบียบก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ.” เป็น “ร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ.” เนื่องจากในการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ เคยมีประเด็นข้อสังเกตเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.ก. กำหนดว่าอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. ตามมาตรา ๑๔ (๓) แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้ ก.ก. มีอำนาจในการออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ หรือระเบียบ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้หรือ ตามกฎหมายอื่นที่พระราชบัญญัตินี้ให้นำมาใช้บังคับ กฎ ก.ก. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้ ดังนั้น ก.ก. สามารถออกหลักเกณฑ์ตามที่กฎหมายกำหนดหรือต้องออกเป็น กฎ ข้อบังคับ หรือระเบียบ ตามมาตรา ๑๔ (๓) แล้วจึงกำหนดหลักเกณฑ์ ผู้แทนจาก คณะกรรมการกฤษฎีกาแนะนำว่าสามารถอาศัยตามกฎหมายที่กำหนดให้ออกหลักเกณฑ์ ประกอบระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ ออกเป็นประกาศ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ได้โดยตรง

๒) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑ มิมีมติให้แก้ไขร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ. ตามสรุปประเด็นการอภิปราย



อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ได้แก่ การกำหนดตำแหน่งผู้ประเมินผล การปฏิบัติราชการ การกำหนดสัดส่วนน้ำหนักคะแนนขององค์ประกอบการประเมินผล การปฏิบัติราชการ และองค์ประกอบของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการ รวมถึงปรับปรุงการใช้ถ้อยคำ ข้อความ โครงสร้างและรูปแบบ ให้ถูกต้อง ตามข้อกฎหมาย และสอดคล้องกับเนื้อหาแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (รายละเอียดตามเอกสารตารางเปรียบเทียบการแก้ไข)

๕. สำนักงาน ก.ก. ได้ปรับปรุงแก้ไขร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ. ตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน และ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ เรียบร้อยแล้ว (รายละเอียด ตามเอกสารแนบท้าย) โดยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๕.๑ ประกาศ ก.ก. นี้ให้ใช้บังคับสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป
๕.๒ ในประกาศนี้

“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ บริหารราชการกรุงเทพมหานคร และส่วนราชการตามประกาศกรุงเทพมหานครว่าด้วย การแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

“การประเมินผลการปฏิบัติราชการ” หมายความว่า การประเมินผล การปฏิบัติงานในระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยพิจารณา จากความสำเร็จของงานตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ที่แสดงออกตามมาตรฐานพฤติกรรมในระดับที่คาดหวังตลอดรอบการประเมิน

๕.๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้เป็นไปตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๕.๔ รอบการประเมิน ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

๕.๕ องค์ประกอบการประเมิน ให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพ ผลงาน ความรวดเร็ว ตรงตามเวลาที่กำหนด ความประหยัด ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร โดยมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐





(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ ก.ก. กำหนด โดยมีสัดส่วนคะแนนไม่เกินร้อยละ ๓๐

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๕.๖ ให้ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนดแนวทางการประเมินและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประกอบด้วย สัดส่วนน้ำหนักคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ การประเมิน แนวทางการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ได้แก่ การกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และน้ำหนักคะแนนของตัวชี้วัด แนวทางการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ได้แก่ การกำหนดสมรรถนะ ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ รวมถึงแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตลอดจนรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเกิดความโปร่งใส และมีเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาที่ชัดเจน ตรวจสอบได้

๕.๗ เกณฑ์การประเมินในแต่ละรอบ ให้จัดระดับผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และ ต้องปรับปรุง ตามผลคะแนนที่ได้ ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน
ดีเด่น	คะแนนร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป
ดีมาก	คะแนนร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙
ดี	คะแนนร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙
พอใช้	คะแนนร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙
ต้องปรับปรุง	คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐.๐๐

๕.๘ การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น ๓ ช่วง ดังนี้

(๑) ช่วงต้นรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการร่วมกัน

(๒) ช่วงระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินกำกับดูแล และให้คำปรึกษาแนะนำ แก่ผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินได้ โดยนำผลการปฏิบัติราชการตามข้อตกลงเดิมที่ได้ดำเนินการแล้วมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงข้อตกลงให้เป็นอำนาจของผู้ประเมิน





(๓) ช่วงสิ้นรอบการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินเสนอผลการปฏิบัติราชการ พร้อมเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาที่ชัดเจนต่อผู้ประเมิน และให้ผู้ประเมิน พิจารณาประเมินตามข้อตกลงที่ได้จัดทำร่วมกันไว้

๕.๙ ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญระดับหน่วยงาน และระดับส่วนราชการในสังกัด สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นกลไกสนับสนุนความโปร่งใส เป็นธรรม และส่งเสริมจริยธรรม โดยมีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญของผู้รับการประเมินในสังกัด

๕.๑๐ การแจ้งผลการประเมิน ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมิน เป็นลายลักษณ์อักษรให้กับผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล พร้อมทั้งให้ผู้รับการประเมิน ลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบ ผลการประเมินให้ถือว่าได้แจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบแล้วนับแต่วันที่ได้แจ้งผลการประเมิน เป็นลายลักษณ์อักษร และให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงาน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว หากผู้รับการประเมิน ไม่เห็นด้วยกับผลการประเมิน ผู้รับการประเมินมีสิทธิร้องทุกข์ได้ตามมาตรา ๖๓ และมาตรา ๖๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

๕.๑๑ ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการประกาศรายชื่อข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผย ให้ทราบโดยทั่วกัน

๕.๑๒ ให้หน่วยงานจัดให้มีระบบการจัดเก็บแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ พร้อมหลักฐานแสดงผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ โดยให้เก็บ แบบสรุปผลการประเมินไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม ก็ได้

๕.๑๓ ให้ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่กรุงเทพมหานครจัดทำขึ้นในการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้

๕.๑๔ให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนและแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ อีกทั้ง ประกอบการพิจารณาการให้เงินรางวัลประจำปี การให้ออกจากราชการ การส่งเสริม พฤติกรรมทางจริยธรรม และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ รวมทั้งนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

ลัษ



๖. สำนักงาน ก.ก. ได้กำหนดแผนบริหารการเปลี่ยนแปลงในช่วงเปลี่ยนผ่าน การนำระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญแบบใหม่ มาใช้กับกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งการดำเนินการเป็น ๔ ระยะ ดังนี้

๖.๑ ระยะที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (เมษายน - กันยายน ๒๕๖๘) เตรียมความพร้อมด้านเครื่องมือและบุคลากร ประกอบด้วย

๑) การปรับปรุงร่างระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ นำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญ เกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และประเมินผล ให้ความเห็นชอบ

๒) การจัดทำฐานข้อมูลตัวอย่างตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเภทงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก สำหรับทุกตำแหน่งและทุกหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร

๓) สร้างทีมบุคลากรส่วนกลาง (เจ้าหน้าที่กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.) เพื่อดำเนินการสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญแบบใหม่ รวมถึงสร้างเครือข่ายผู้แทนทุกหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ร่วมผลักดัน พัฒนา ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ให้ดีขึ้น อีกทั้งเป็นพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการประเมินผล

๔) เตรียมเครื่องมือต่าง ๆ ได้แก่ เอกสารแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ คู่มือการประเมินสมรรถนะ สื่อการนำเสนอ ช่องทางการสื่อสารเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำ แผนการสื่อสารสร้างการรับรู้และทำความเข้าใจ และประสานติดตามการจัดทำระบบประเมินผลอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งการเชื่อมโยง การประเมินผลระดับหน่วยงานลงสู่ระดับบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน หรือนำผลการประเมินไปใช้

๖.๒ ระยะที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - มีนาคม ๒๕๖๙) ปรับปรุงเครื่องมือ พัฒนาบุคลากร สร้างการรับรู้และทำความเข้าใจตามแผนการสื่อสาร ประกอบด้วย

๑) ปรับปรุงร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ นำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับ กฎหมายและระเบียบ และ ก.ก. ให้ความเห็นชอบ

๒) ปรับปรุงร่างแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ นำเสนอปลัดกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ



๓) สร้างการรับรู้และทำความเข้าใจตามแผนการสื่อสาร ให้กับกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร หัวหน้าหน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน การเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่มบุคคลากรส่วนกลาง (เจ้าหน้าที่กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.) และเครือข่ายผู้แทนทุกหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เพื่อดำเนินการสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ แบบใหม่ และการให้คำปรึกษาแนะนำในประเด็นต่าง ๆ

๔) ชักซ้อมการนำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญแบบใหม่มาใช้ในรอบการประเมินที่ ๑ (เดือนมกราคม - มีนาคม ๒๕๖๙)

๖.๓ ระยะเวลาที่ ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (เดือนเมษายน - กันยายน ๒๕๖๙)

ชักซ้อมการนำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญแบบใหม่มาใช้ดำเนินการคู่ขนานกับหลักเกณฑ์เดิมอย่างเต็มรูปแบบกับทุกหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครในรอบการประเมินที่ ๒ (เดือนเมษายน - กันยายน ๒๕๖๙) โดยมีที่มบุคคลากรส่วนกลาง และเครือข่ายผู้แทนทุกหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ

๖.๔ ระยะเวลาที่ ๔ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ (ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป)

นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญแบบใหม่ไปใช้จริงกับทุกหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีเจ้าหน้าที่กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำตามช่องทางที่กำหนด

๗. ก.ก. มีหน้าที่ออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ หรือระเบียบ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่นที่พระราชบัญญัตินี้ให้นำมาใช้บังคับ กฎ ก.ก. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และกรุงเทพมหานครมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลที่สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการของบุคลากรได้อย่างชัดเจน และเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ



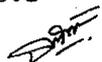
ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๘ จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. พิจารณาให้ความเห็นชอบประกาศ ก.ก. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. เห็นชอบในหลักการของการจัดทำร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เนื่องจากเป็นการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับหลักการบริหารผลงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม ทั้งนี้ ให้ฝ่ายเลขานุการจัดทำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้มีความชัดเจนและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เห็นควรพิจารณาปรับปรุงสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ให้มีรายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน เพื่อให้การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการสามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง เป็นธรรม และนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. แผนบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญกับการดำเนินการ เนื่องจาก การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามร่างประกาศ ก.ก. นี้ เป็นเรื่องใหม่และมีผลกระทบ ต่อข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญทุกระดับ จึงจำเป็นต้องเร่งสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติที่ถูกต้องแก่ผู้บริหาร ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน โดยเฉพาะผู้ประเมิน ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของระบบ นอกจากนี้ ควรแต่งตั้งทีมสื่อสารซึ่งประกอบด้วย เจ้าหน้าที่จากสำนักงาน ก.ก. และผู้แทนจากหน่วยงานต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการสื่อสาร การเปลี่ยนแปลง ถ่ายทอดความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำ และสนับสนุนการนำระบบไปใช้ในทางปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

มติที่ประชุม เห็นชอบประกาศ ก.ก. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และให้สำนักงาน ก.ก. นำประเด็น ของ ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการต่อไป





เรื่องที่ ๓.๒ ขออนุมัติแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน
เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

กรุงเทพมหานครเสนอขอให้พิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ วิธีการ และ
เงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ
กรุงเทพมหานครสามัญ ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับปฏิบัติการ

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๑๔ (๙) บัญญัติให้ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ
และเงื่อนไขในการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก และการขึ้นบัญชี รวมทั้ง
รายละเอียดเกี่ยวกับการสอบและการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไป
ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้
บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ให้นำกฎหมายว่าด้วย
ระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ
กรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
มาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
กรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับ
กับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา
โดยอนุโลม

ในการนำกฎหมายตามวรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม ให้อำนาจหน้าที่
ของคณะรัฐมนตรี ก.พ. ก.ค.ศ. และ ก.พ.อ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. สำหรับผู้ใช้อำนาจหน้าที่อื่น
ให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด โดยคำนึงถึงตำแหน่งผู้ใช้อำนาจหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้
ในกฎหมายนั้นด้วย

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ มติ ก.ก.
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมติ ก.ก.
ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ขออนุมัติหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข
การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ
โดยกำหนด ดังนี้

ป.ส.พ.

ฯลฯ

ลับ



๒. การสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป โดยจะจัดแยกสอบตามระดับการศึกษาก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

ฯลฯ

๒.๕ ให้ผู้สมัครสอบจ่ายค่าธรรมเนียมสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ในอัตราครั้งละ ๒๐๐ บาท สำหรับการสอบแข่งขันโดยใช้ชุดข้อสอบและกระดาษคำตอบ หรือ ๓๐๐ บาท ในการจัดสอบด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ค่าธรรมเนียมเมื่อจ่ายแล้วจะไม่คืนให้ในทุกกรณี

๓. การสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยจัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งว่าง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และรายละเอียด ดังนี้

ฯลฯ

๓.๑๑ ให้ผู้สมัครสอบจ่ายค่าธรรมเนียมสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง อัตราตำแหน่งละ ๔๐๐ บาท ค่าธรรมเนียมสอบเมื่อจ่ายแล้ว จะไม่คืนให้ไม่ว่ากรณีใด ๆ

ในกรณีที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันจัดให้มีการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปในคราวเดียวกับการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ให้ผู้สมัครสอบที่ต้องสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปด้วยเสียค่าธรรมเนียมสอบอัตรา ตำแหน่งละ ๕๐๐ บาท ค่าธรรมเนียมสอบเมื่อจ่ายแล้วจะไม่คืนให้ในทุกกรณี

ฯลฯ

๖. การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และการดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีดังกล่าว ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

ฯลฯ

๖.๖ ผู้ใดได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ถ้ามีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ คือ

...

(๒) ผู้นั้นไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุเข้ารับราชการ ภายในเวลาที่หน่วยงานหรือส่วนราชการกำหนด โดยมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) แจ้งให้ทราบ กำหนดเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ทำการไปรษณีย์รับฝาก หรือมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนแจ้งให้ทราบ กำหนดเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ทำการไปรษณีย์รับฝาก ป.ร.ท.



๓. สำนักงาน ก.พ. ได้มีประกาศ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เรื่อง รับสมัครสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไปด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ประจำปี ๒๕๖๘ โดยกำหนดให้ผู้สมัครสอบต้องชำระเงินค่าธรรมเนียมในการสมัครสอบ (e-Exam) จำนวน ๓๐๐ บาท และประกาศ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เรื่อง รับสมัครสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป ประจำปี ๒๕๖๘ โดยกำหนดให้ผู้สมัครสอบต้องชำระเงินค่าธรรมเนียมในการสมัครสอบ (paper & pencil) จำนวน ๒๕๐ บาท

๔. ข้อมูลค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป เพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งของกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ สรุปได้ดังนี้

๔.๑ การสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป

ครั้งที่สอบ	ผู้สมัครสอบ รวมทั้งสิ้น (คน)	รวมค่าใช้จ่าย ทั้งสิ้น	ค่าใช้จ่าย เฉลี่ย/คน	จำนวนวุฒิการศึกษา ที่เปิดสอบ (ระดับวุฒิการศึกษา)	หมายเหตุ
๑/๒๕๖๕	๒๘,๙๕๖	๗,๕๕๙,๓๖๐	๒๖๑.๑๕	๒ ระดับ	paper
๑/๒๕๖๗	๑๕,๖๙๕	๙,๒๕๕,๗๓๕	๕๘๙.๗๓	๒ ระดับ	e-Exam

๔.๒ การสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ครั้งที่สอบ	ผู้สมัครสอบ รวมทั้งสิ้น (คน)	รวมค่าใช้จ่าย ทั้งสิ้น	ค่าใช้จ่าย เฉลี่ย/คน	จำนวนตำแหน่ง ที่เปิดสอบ (ตำแหน่ง)	หมายเหตุ
๑/๒๕๖๕	๒,๒๓๐	๑,๓๑๔,๓๖๐	๕๘๙.๔๐	๑๒	
๑/๒๕๖๖	๓,๐๐๓	๒,๔๐๗,๙๗๐	๘๐๑.๘๕	๓๒	มีทดสอบปฏิบัติ ๓ ตำแหน่ง
๓/๒๕๖๖	๖๔๖	๕๓๑,๘๕๘	๘๒๓.๓๑	๖	
๑/๒๕๖๗	๖,๙๗๒	๓,๕๘๓,๓๔๐	๕๑๓.๙๖	๒๑	
๑/๒๕๖๘	๗,๗๔๗	๔,๔๐๙,๙๙๐	๕๖๙.๒๕	๑๙	มีทดสอบปฏิบัติ ๓ ตำแหน่ง

๕. แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ด้านที่ ๗ การบริหารจัดการเมืองมหานคร มิติที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้เป้าประสงค์ที่ ๗.๓.๓ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร คือ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถรองรับการดำเนินงานได้อย่างครบถ้วนและรอบด้าน ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก พัฒนา และประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ที่ ๗.๓.๓.๑ พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรให้มีความคล่องตัว และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ป.พ.ท.



๖. สำนักงาน ก.ก. ได้รับอนุมัติให้ดำเนินโครงการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กรุงเทพมหานครสามารถสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีอัตรากำลังข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเพียงพอและเหมาะสม สามารถขับเคลื่อนภารกิจของกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๗. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาอนุมัติปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๒/๖๓๓๒ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

๘. สำนักงาน ก.ก. ขอแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ในส่วนของรายละเอียดดังต่อไปนี้

๘.๑ ในข้อ ๒.๕ ขอปรับอัตราค่าธรรมเนียมสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป สำหรับการสอบโดยใช้ชุดข้อสอบ และกระดาษคำตอบ ดังนี้

จากเดิม “ข้อ ๒.๕ ให้ผู้สมัครสอบจ่ายค่าธรรมเนียมสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ในอัตราครั้งละ ๒๐๐ บาท สำหรับการสอบแข่งขันโดยใช้ชุดข้อสอบ และกระดาษคำตอบ หรือ ๓๐๐ บาท ในการจัดสอบด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ค่าธรรมเนียมสอบเมื่อจ่ายแล้วจะไม่คืนให้ในทุกกรณี”

เป็น “ข้อ ๒.๕ ให้ผู้สมัครสอบจ่ายค่าธรรมเนียมสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ในอัตราครั้งละ ๒๕๐ บาท สำหรับการสอบแข่งขันโดยใช้ชุดข้อสอบ และกระดาษคำตอบ หรือ ๓๐๐ บาท ในการจัดสอบด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ค่าธรรมเนียมสอบเมื่อจ่ายแล้วจะไม่คืนให้ในทุกกรณี”

๘.๒ ในข้อ ๓.๑๑ ให้เพิ่มข้อความในส่วนอัตราค่าธรรมเนียมการสอบด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ดังนี้

จากเดิม “ข้อ ๓.๑๑ ให้ผู้สมัครสอบจ่ายค่าธรรมเนียมสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งอัตราตำแหน่งละ ๔๐๐ บาท ค่าธรรมเนียมสอบเมื่อจ่ายแล้ว จะไม่คืนให้ไม่ว่ากรณีใด ๆ



ในกรณีที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันจัดให้มีการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปในคราวเดียวกันกับการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ให้ผู้สมัครสอบที่ต้องสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปด้วยเสียค่าธรรมเนียมสอบอัตราตำแหน่งละ ๕๐๐ บาท ค่าธรรมเนียมสอบเมื่อจ่ายแล้วจะไม่คืนให้ในทุกกรณี”

เป็น “๓.๑๑ ให้ผู้สมัครสอบจ่ายค่าธรรมเนียมสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๓.๑๑.๑ อัตราตำแหน่งละ ๔๐๐ บาท สำหรับการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ด้วยชุดข้อสอบและกระดาษคำตอบ

๓.๑๑.๒ อัตราตำแหน่งละ ๕๐๐ บาท สำหรับการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

ค่าธรรมเนียมสอบเมื่อจ่ายแล้วจะไม่คืนให้ในทุกกรณี

ในกรณีที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันจัดให้มีการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปในคราวเดียวกันกับการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ให้ผู้สมัครสอบที่ต้องสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปด้วยเสียค่าธรรมเนียมสอบ ดังนี้

(๑) อัตราตำแหน่งละ ๕๐๐ บาท สำหรับการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป เพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ด้วยชุดข้อสอบ และกระดาษคำตอบ

(๒) อัตราตำแหน่งละ ๖๐๐ บาท สำหรับการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป เพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

ค่าธรรมเนียมสอบเมื่อจ่ายแล้วจะไม่คืนให้ในทุกกรณี”

๘.๓ ในข้อ ๖.๖ (๒) ขอเพิ่มช่องทางการส่งหนังสือรายงานตัวทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) ดังนี้

จากเดิม “ข้อ ๖.๖ ผู้ใดได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตัวมีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ คือ

....



(๒) ผู้นั้น...

(๒) ผู้ยื่นไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุเข้ารับราชการ ภายในเวลาที่หน่วยงานหรือส่วนราชการกำหนด โดยมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) แจ้งให้ทราบ กำหนดเวลาด่วนหน้าไม่น้อยกว่า ๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ทำการไปรษณีย์รับฝาก หรือมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนแจ้งให้ทราบกำหนดเวลาด่วนหน้าไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ทำการไปรษณีย์รับฝาก”

เป็น “๖.๖ ผู้ใดได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ถ้ามีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ คือ

...
(๒) ผู้ยื่นไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุเข้ารับราชการ ภายในเวลาที่หน่วยงานหรือส่วนราชการกำหนด โดยมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) แจ้งให้ทราบ กำหนดเวลาด่วนหน้าไม่น้อยกว่า ๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ทำการไปรษณีย์รับฝาก หรือมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนแจ้งให้ทราบกำหนดเวลาด่วนหน้าไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ทำการไปรษณีย์รับฝาก หรือมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) แจ้งให้ทราบกำหนดเวลาด่วนหน้าไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน”

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณา โดยมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะสรุปได้ ดังนี้

๑. การดำเนินการสอบด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์มีต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสูงกว่าการสอบแบบกระดาษ เนื่องจากจำเป็นต้องใช้ห้องสอบที่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ และโปรแกรมจัดสอบ ทำให้เกิดต้นทุนที่สูงกว่า แต่อย่างไรก็ตาม จากผลการดำเนินการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ผ่านมาพบว่า ผู้เข้าสอบได้รับความสะดวก รวดเร็ว และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงมาก ทั้งนี้ ในอนาคตอาจมีการพัฒนาการดำเนินการสอบให้เป็นศูนย์สอบด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อยกระดับการสอบในด้านประสิทธิภาพ การอำนวยความสะดวกและเพิ่มความรวดเร็วในการดำเนินการสอบต่อไป

๒. การส่งหนังสือให้ผู้เข้าสอบแข่งขันให้มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุเข้ารับราชการทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) อาจมีกรณีที่หนังสือส่งไม่ถึงผู้รับหรือผู้รับไม่ได้รับหนังสือ ซึ่งควรพิจารณาแนวทางการปฏิบัติให้มีความชัดเจน

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้ว เห็นว่ากรุงเทพมหานครยังไม่ได้กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมสมัครสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ

ปศท



เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการสมัครสอบมีความเหมาะสม และเป็นมาตรฐาน สอดคล้องกับต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสอบของกรุงเทพมหานครและสามารถบริหารจัดการสอบแข่งขันตามสภาพการณ์ปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม และนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานโดยเพิ่มช่องทางการส่งหนังสือทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) เพิ่มอีกทางหนึ่ง จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมอัตราค่าธรรมเนียมในการสมัครสอบ และเพิ่มช่องทางการส่งหนังสือทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) ในหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. การดำเนินการสอบด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์มีต้นทุนค่าใช้จ่ายในการเข้าสถานที่สอบ ซึ่งต้องใช้ห้องสอบคอมพิวเตอร์พร้อมโปรแกรมและเซิร์ฟเวอร์ในการดำเนินการสอบ ส่งผลให้มีต้นทุนค่าใช้จ่ายสูงเป็นผลให้อัตราค่าธรรมเนียมสอบสูงกว่าการสอบด้วยชุดข้อสอบ และกระดาษคำตอบ อย่างไรก็ตาม การสอบด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ถือเป็นการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น สามารถลดการใช้กระดาษจำนวนมาก ป้องกันการทุจริตในการสอบ และลดข้อผิดพลาดที่พบบ่อยของผู้เข้าสอบในการดำเนินการสอบด้วยชุดข้อสอบและกระดาษคำตอบ เช่น การลืมระบาย ระบายผิด และระบายไม่ชัด เป็นต้น

๒. ประธานในที่ประชุมมีข้อสังเกตว่า การดำเนินการสอบด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการสอบมากขึ้น แต่ยังไม่เห็นด้วยกับการเก็บค่าธรรมเนียมสอบในอัตราที่สูง เนื่องจากเป็นการเพิ่มภาระให้แก่ผู้สมัครสอบและการใช้ระบบการสอบแบบอิเล็กทรอนิกส์ควรมีต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ลดลง เนื่องจากไม่ได้ใช้กระดาษและดินสอหรืออุปกรณ์อื่น ๆ ในการสอบ โดยสำนักงาน ก.ก. อาจใช้สถานที่ของกรุงเทพมหานครหรือหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของกรุงเทพมหานคร เช่น มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช เป็นต้น เพื่อช่วยลดต้นทุนในการดำเนินการแทนการจ้างหน่วยงานภายนอก

มติที่ประชุม อนุมัติแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ๒๓



เรื่องที่ ๓.๓...

ลับ

- ๒๔ -

เรื่องที่ ๓.๓ การยุติเรื่อง

ສິບ

- ໒໕ - ໓໓໒ -

ลับ

- ๓๓๓ -

เรื่องที่ ๓.๔ รายงานการขยายเวลาการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงเกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

ສື່

- ໓໓໔ - ໓໔໕ -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

เรื่องที่ ๔.๑ รายงานการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก. วิสามันท์ ฯ

ด้วย ก.ก. มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๓๕ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๓๕ ให้สำนักงาน ก.ก. รายงานผลการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก. วิสามันท์ฯ และหน่วยงานเสนอ ก.ก. เพื่อทราบ

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานผลการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก. วิสามันท์ฯ ดังนี้

๑. อ.ก.ก. วิสามันท์เกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ขอรายงานผลการดำเนินการตามมติ อ.ก.ก.ฯ ดังนี้

๑.๑ เรื่อง ข้อกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-กรุงเทพมหานคร รายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย จำนวน ๑ ราย

จึงมีมติเห็นควรไม่ให้
มีมติไม่อนุมัติให้
คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ

ผ่านการประเมิน และ อ.ก.ก.ฯ
ผ่านการประเมิน ตามข้อเสนอแนะและความเห็นของ



๑.๒ เรื่อง...

๑.๒ เรื่อง ข้อกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-
กรุงเทพมหานคร เลื่อนเป็น วิชยฐานะเชี่ยวชาญ และชำนาญการพิเศษ จำนวนข้าราชการครูฯ
รวมทั้งสิ้น ๑๔๐ ราย มีมติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๒๗ ราย (๑๙.๒๙ %) ไม่ให้ผ่านการประเมิน
จำนวน ๔๙ ราย (๓๕.๐๐ %) และรับทราบการปรับปรุงผลงาน จำนวน ๖๔ ราย (๔๕.๗๑ %) ดังนี้

๑.๒.๑ สายงานการบริหารสถานศึกษา จำนวน ๑๘ ราย (อนุมัติให้
ผ่านการประเมิน จำนวน ๕ ราย ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๒ ราย และรับทราบ
การปรับปรุงผลงาน จำนวน ๑๑ ราย)

๑.๒.๒ สายงานการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักพัฒนาสังคม
จำนวน ๑ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๑ ราย)

๑.๒.๓ สายงานการนิเทศการศึกษา จำนวน ๒ ราย (ไม่อนุมัติให้
ผ่านการประเมิน จำนวน ๑ ราย และรับทราบการปรับปรุงผลงาน จำนวน ๑ ราย)

๑.๒.๔ สายงานการสอน จำนวน ๑๒๐ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน
จำนวน ๒๑ ราย ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๔๗ ราย และรับทราบการปรับปรุงผลงาน
จำนวน ๕๒ ราย)

กรณีข้าราชการครูฯ ที่ไม่ผ่านการประเมินนั้น ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เสนอ
ผลการปฏิบัติงาน (ด้านที่ ๓) ในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ตามลำดับ
โดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ พบประเด็นข้อผิดพลาดของผลงานทางวิชาการหลายประการ เช่น

๑) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

๑.๑) สอนไม่ครบถ้วนตามที่หลักสูตรกำหนด

๑.๒) ตัวอย่างแสดงวิธีทำไม่ถูกต้อง ใบความรู้อธิบายไม่ถูกต้อง

๑.๓) ภาพบาร์โมเดลไม่ถูกต้อง ไม่สอดคล้องกับโจทย์ปัญหา

๑.๔) เฉลยแบบฝึกทักษะไม่ถูกต้อง เฉลยแบบทดสอบก่อน - หลังเรียน

และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่ถูกต้องหลายข้อ บางข้อตัวเลือกไม่สอดคล้อง
กับคำถาม บางข้อคำถามไม่ชัดเจน

๒) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

๒.๑) แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนใช้การสลับข้อ ซึ่งไม่ถูกต้อง
ตามหลักวิชาการ โดยที่ถูกต้องจะต้องเป็นข้อสอบคู่ขนาน และบางข้อเฉลยผิด บางข้อไม่มี
คำตอบที่ถูกต้อง

๒.๒) บทร้อยกรองเขียนไม่ถูกต้องตามฉันทลักษณ์ ไม่มีสัมผัส
ระหว่างบท

๒.๓) ใช้คำศัพท์ยากเกินระดับความรู้ของนักเรียน เช่น คำว่า
“เปรมปรีดิ์” ยากไปสำหรับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑



๓) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)

๓.๑) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียนและหลังเรียน ไม่ใช่ข้อสอบคู่ขนาน ใช้ข้อสอบชุดเดิมแต่สลับข้อ และส่วนใหญ่นำมาจาก Pre-tests และ Post-test

๓.๒) ขั้นตอนการสอนไม่ถูกต้อง ลักษณะแบบทดสอบต่าง ๆ ไม่ถูกต้องสอนโดยวิธีการแปลคำศัพท์ และไวยากรณ์ไม่เหมาะสมกับระดับชั้น ลักษณะกิจกรรมที่ใช้สอนไม่หลากหลาย

๓.๓) สัญลักษณ์ Phonics ของเนื้อหาในแบบฝึกไม่ถูกต้อง โดยเฉพาะสัญลักษณ์ที่หน้าปกของชุดฝึกพบว่าสัญลักษณ์ Phonics ปะปนกับสัญลักษณ์ IPA International Phonetic Alphabet ซึ่งเป็นระบบสัญลักษณ์สัทศาสตร์สากลที่ใช้แทนเสียงพูดในภาษาต่าง ๆ ที่พบได้ใน Dictionary

ทั้งนี้ ข้าราชการครูฯ สามารถนำประเด็นข้อผิดพลาดที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ให้ความเห็นไปแก้ไขผลการปฏิบัติงาน (ด้านที่ ๓) และทดลองใหม่ เพื่อนำมาเสนอในครั้งถัดไปได้

สำนักงาน ก.ก. ได้แจ้งผลการพิจารณาให้สำนักงานการศึกษาและสำนักพัฒนาสังคมดำเนินการแจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๔/๖๕๗๖ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ และ กท ๐๓๐๔/๖๕๗๗ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ตามลำดับ

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

๒. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน

๒.๑ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๘

พิจารณารับรองคุณวุฒิการศึกษา ดังนี้

๒.๑.๑ ให้คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๕ ราย ดังนี้

๒.๑.๑.๑ ให้ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ก่อสร้าง)) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ที่ นายวีรพงษ์ ยังโนนตาด ได้รับ เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชา (ไม่ระบุสาขาวิชา) ทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง และเทียบเพิ่มเป็นทางการจัดการงานก่อสร้าง อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย



๒.๑.๑.๒ ให้ปริญญา...

๒.๑.๑.๒ ให้ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรม
โครงสร้างพื้นฐานและการบริหาร) จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ นายอุทัย ยอดสวัสดิ์ ได้รับ
เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ทางวิศวกรรม
โครงสร้างพื้นฐานและการบริหาร และเทียบเพิ่มเป็นทางวิศวกรรมโครงสร้าง อีกทางหนึ่ง
เป็นการเฉพาะราย

๒.๑.๑.๓ ให้ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรม
โครงสร้างพื้นฐานและการบริหาร) จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ นายพงศ์ภัค ชีรนวนิชย์ ได้รับ
เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ทางวิศวกรรม
โครงสร้างพื้นฐานและการบริหาร และเทียบเพิ่มเป็นทางวิศวกรรมโครงสร้าง อีกทางหนึ่ง
เป็นการเฉพาะราย

๒.๑.๑.๔ ให้ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์)
จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ นายศรัณย์ ชัชวานิชย์ ได้รับ เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว
คือ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ทางธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ และเทียบเพิ่มเป็นทางพาณิชยศาสตร์
อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย

๒.๑.๑.๕ ให้ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรีสากล
จากมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ที่ นายอรรถนพ มีบุญ ได้รับ เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ.
รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาดุริยางคศาสตร์ ทางดนตรี ทางดนตรีสากล และเทียบเพิ่มเป็นทาง
คีตศิลป์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย

๒.๑.๒ ให้คุณวุฒิ Master of Urban Administration and Planning
in Urban Administration and Planning จาก University of Seoul สาธารณรัฐเกาหลี
ที่ นายฐิติกร เหลืองอิงคสุด ได้รับ เป็นสาขาวิชา (ไม่ระบุสาขาวิชา) ทางผังเมือง ทางการวางแผนภาค
และเมือง ทางการวางผังและออกแบบเมือง เป็นการเฉพาะราย
(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

๒.๒ ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

๒.๒.๑ มีมติอนุมัติการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านวางแผน) (ตำแหน่งเลขที่ สนอ. ๖) สำนักอนามัย
ราย นางพรรณนิ ชัยโพธิ์ศรี ตามความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาสาธารณสุขศาสตร์
ทั้งนี้ ให้มีผลการประเมินไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ก.ก. ได้รับคำขอประเมินบุคคลที่มีเอกสาร
หลักฐานครบถ้วนสามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติม
ในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานและไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)



๒.๒.๒ รับทราบรายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒๒ ราย โดยเป็นผู้ที่ผ่านการประเมิน จำนวน ๑๕ ราย และไม่ผ่านการประเมิน จำนวน ๗ ราย (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

โดย อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ได้มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะว่า จากสถิติรายงานสรุปผลการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่ผ่านมา พบว่า ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัดสำนักงานการแพทย์ ไม่ผ่านการประเมินมีจำนวนมาก สำนักงาน ก.ก. ควรพิจารณาแนวทางแก้ไขปัญหาแก่พยาบาลวิชาชีพผู้ขอรับการประเมิน โดยอาจพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลงานให้เหมาะสมกับสายงานพยาบาลวิชาชีพ หรืออาจร่วมกับคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อสื่อสารให้ความรู้หรือแนวทางในการจัดทำผลงานแก่พยาบาลวิชาชีพผู้ขอรับการประเมิน

๓. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๓.๑ ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘ ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๓๓ ตำแหน่ง รวมจำนวนทั้งสิ้น ๒๐,๗๔๙ อัตรา

๓.๒ ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ที่ประชุมได้มีมติ ดังนี้

๓.๒.๑ ให้ยกเลิกประกาศอนุกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร เรื่อง ให้ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครพ้นจากราชการเพราะอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ (ครบเกษียณอายุ) ในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (เฉพาะราย) จำนวน ๑๘ ราย เนื่องจากมีลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร พ้นจากราชการก่อนครบเกษียณอายุราชการ

๓.๒.๒ ให้แก้ไขประกาศอนุกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร เรื่อง ให้ลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครพ้นจากราชการเพราะอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ (ครบเกษียณอายุ) ในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (เฉพาะราย) จำนวน ๓๑ ราย เนื่องจากได้รับปรับระดับชั้นงานที่สูงขึ้น ย้ายสังกัด ปรับโครงสร้าง ๒ หน่วยงานและเปลี่ยนตำแหน่ง

มติที่ประชุม รับทราบ



เรื่องที่ ๔.๒...

เรื่องที่ ๔.๒ รายงานการกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้ สำนักงาน ก.ก. จัดทำรายงานผลการกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เสนอ ก.ก. เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบตำแหน่งต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งฯ ดังกล่าว สำนักงาน ก.ก. จึงขอรายงานผลการพิจารณากำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จากมติการประชุม อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ ตั้งแต่วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘ - ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ดังนี้

๑. มติ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ อนุมัติ ดังนี้

๑.๑ อนุมัติกำหนดตำแหน่ง จำนวน ประเภทตำแหน่ง สายงาน และ ระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญสังกัดสำนักการคลัง จำนวน ๔๖๙ ตำแหน่ง โดยมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๙๙ ตำแหน่ง ดังนี้

- ๑.๑.๑ ปรับระดับสูงขึ้น จำนวน ๑๕ ตำแหน่ง
- ๑.๑.๒ เปลี่ยนสายงาน จำนวน ๙ ตำแหน่ง
- ๑.๑.๓ เปลี่ยนประเภทตำแหน่ง จำนวน ๒๗ ตำแหน่ง
- ๑.๑.๔ เกลี่ยและเปลี่ยนสายงาน จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง
- ๑.๑.๕ เกลี่ยและเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง จำนวน ๓๐ ตำแหน่ง

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ อนุมัติกำหนดตำแหน่ง จำนวน ประเภทตำแหน่ง สายงาน และ ระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญสังกัดสำนักสิ่งแวดล้อม จำนวน ๔๗๗ ตำแหน่ง โดยมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๕๖ ตำแหน่ง ดังนี้

- ๑.๒.๑ ปรับระดับสูงขึ้น จำนวน ๔ ตำแหน่ง
- ๑.๒.๒ เปลี่ยนสายงาน จำนวน ๘ ตำแหน่ง
- ๑.๒.๓ เปลี่ยนประเภทตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ๑.๒.๔ เกลี่ยและเปลี่ยนสายงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ๑.๒.๕ เพิ่มใหม่ จำนวน ๓๐ ตำแหน่ง

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย ๒)



๑.๓ อนุมัติ...

๑.๓ อนุมัติกำหนดตำแหน่ง จำนวน ประเภทตำแหน่ง สายงาน และ ระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดโรงพยาบาลรัตนประชารักษ์ สำนักการแพทย์ จำนวน ๑๗๖ ตำแหน่ง ดังนี้

๑.๓.๑ ปรับระดับสูงขึ้น จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง

๑.๓.๒ เพิ่มใหม่ จำนวน ๑๖๕ ตำแหน่ง

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย ๓)

๒. มติ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๘ อนุมัติ ดังนี้

๒.๑ อนุมัติกำหนดตำแหน่ง จำนวน ประเภทตำแหน่ง สายงาน และ ระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักเทคนิค จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

๒.๑.๑ เปลี่ยนสายงานตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน) เป็นตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ (หัวหน้ากลุ่มงาน) กลุ่มงานฝึกอบรม กองนโยบายและแผนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒.๑.๒ เปลี่ยนสายงานตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการหรือชำนาญการ เป็นตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ กลุ่มงานฝึกอบรม กองนโยบายและแผนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย ๔)

๒.๒ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สำนักพัฒนาสังคม จำนวน ๑ ตำแหน่ง โดยปรับระดับสูงขึ้นจากตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ เป็นตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าฝ่าย) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานการพัฒนาชุมชน สำนักพัฒนาสังคม โดยมีเงื่อนไขให้มีการดำเนินการยุบเลิกตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน ซึ่งเป็นตำแหน่งเกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ก่อนจึงจะสามารถดำเนินการได้

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย ๕)

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้ว เห็นควรรายงานผลการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ ก.ก. ทราบ

มติที่ประชุม รับทราบ



**เรื่องที่ ๔.๓ รายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม
ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ได้มีมติเห็นชอบ ดังนี้

๑. เห็นชอบให้หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครนำผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรมฯ ของแต่ละหน่วยงานไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินการและมอบหมายให้ผู้บริหารหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานทำหน้าที่ กำกับ ติดตาม ดูแล และขับเคลื่อนการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรมฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

๒. เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ก. นำรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เสนอ ก.ก. ทราบ และส่งรายงานผลให้ ก.ม.จ. ต่อไป

๓. รายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้หน่วยงานของรัฐ ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๓) ทุกสิ้นปีงบประมาณให้จัดทำรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดเสนอต่อ ก.ม.จ. โดยให้หน่วยงานของรัฐเสนอรายงานประจำปีผ่านองค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กร ตามมาตรา ๖ วรรคสอง แล้วแต่กรณี เพื่อประเมินผลในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐเสนอต่อ ก.ม.จ. ด้วย

๒. ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้อ ๒ การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และรูปแบบ ตามที่ ก.ม.จ. กำหนด



๓. กฎ ก.ก. ...

๒-๑-

๓. กฎ ก.ก. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร
บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อ ๕ ภาระบวรการรักษาจริยธรรม การกำกับดูแลการดำเนินภาระบวรการรักษาจริยธรรม การประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม แนวทาง หลักเกณฑ์ การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในภาระบวรการบริหารงานบุคคล การกำหนดมาตรการการจูงใจ เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการที่ใช้บังคับแก่ผู้ซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด

๔. ประกาศ ก.ก. เรื่อง ภาระบวรการรักษาจริยธรรมสำหรับข้าราชการ
กรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๗ ให้ ก.ก. ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กำกับ ติดตาม ดูแลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมของ
กรุงเทพมหานคร ภาระบวรการรักษาจริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติตาม
ประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๘ ให้กรุงเทพมหานครดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดให้มีผู้บริหารที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมของ
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร

(๔) ให้จัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อ ก.ก. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ
ที่ ก.ม.จ. กำหนด

ข้อ ๙ ก.ก. มีหน้าที่ดำเนินการตามภาระบวรการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ รวมถึงกลไก
การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร

(๗) กำกับ ติดตาม และดูแลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรม
ของกรุงเทพมหานคร

(๘) ประเมินผลการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร
ของหน่วยงานที่อยู่ในกำกับเสนอต่อ ก.ม.จ.

ข้อ ๑๘ ให้สำนักงาน ก.ก. มีหน้าที่ดำเนินการตามภาระบวรการรักษาจริยธรรม
ดังต่อไปนี้

(๙) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
ของกรุงเทพมหานคร และประกาศนี้เสนอต่อ ก.ก. และ ก.ม.จ.



ข้อเท็จจริง...

๒๑-๓-

ข้อเท็จจริง

๑. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗ และ ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ มอบอำนาจหน้าที่ให้ อ.ก.ก. วิสามัญ เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ทำการแทน ก.ก. และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายและ ยุทธศาสตร์ ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและ การส่งเสริมจริยธรรม การส่งเสริม การป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ต่อกรุงเทพมหานคร กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อน การดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม สำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กฎ ก.ก. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการ กรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือ ที่ นร (กมจ) ๑๐๑๙/ว ๑๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม เพื่อให้องค์กรกลาง บริหารงานบุคคล องค์กรที่ทำหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม และหน่วยงานของรัฐทราบและ ถือปฏิบัติ

๓. สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือ ค่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๙.๑/๗๑ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๘ แจ้งข้อมูลประกอบการดำเนินการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยดำเนินการรายงานผลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ดังนี้

๓.๑ แจ้งให้หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครดำเนินการ ดังนี้

๓.๑.๑ รายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรมฯ ผ่านเว็บไซต์ <https://ethicsreport.ocsc.go.th> ในวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป โดยใช้ Username และ Password ที่ได้รับแจ้งจากสำนักงาน ก.พ. ในการเข้าสู่ระบบการรายงานฯ

๓.๑.๒ การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรมฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้รายงานข้อมูลตามแบบรายงานตามหลักเกณฑ์และ วิธีการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานจริยธรรมฯ (ว ๑๘/๒๕๖๖) ให้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๘



๓.๒ รายงานผล...

๒๓-๓-

๓.๒ รายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรมฯ ตามแบบ
รายงานที่ ๑๐ รวมทั้งดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร
ให้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เพื่อสำนักงาน ก.พ. จะได้รวบรวมนำเสนอ
ต่อ ก.ม.จ. และคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบต่อไป

๔. สำนักงาน ก.ก. ได้สรุปผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม
ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รวมถึงสรุป
ปัญหาอุปสรรคการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรมฯ ในรูปแบบ
อิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.พ. เรียบร้อยแล้ว
(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

มติที่ประชุม รับทราบ × ๒๑-๑-

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องกำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร

การประชุม ก.ก. ครั้งต่อไป ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๙
เวลา ๐๙.๓๐ น.

มติที่ประชุม เห็นชอบ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๑๕ น.

ลัษ

(นางจงจิตร รัตนสุภสิน)

ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

กรรมการและเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

- ร่าง -



ประกาศ ก.ก.
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
พ.ศ. ๒๕๖๙

โดยที่เป็นการสมควร กำหนดให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.ก. จึงมีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๘ ให้ออกประกาศไว้
ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศ ก.ก. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล
การปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ. ๒๕๖๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
กรุงเทพมหานครสามัญในรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ
กรุงเทพมหานคร และส่วนราชการตามประกาศกรุงเทพมหานครว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงาน
และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

“การประเมินผลการปฏิบัติราชการ” หมายความว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับบุคคล
ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยพิจารณาจากความสำเร็จของงานตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน
และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่แสดงออกตามมาตรฐานพฤติกรรมในระดับที่คาดหวังตลอดรอบการประเมิน

ข้อ ๕ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

(๑) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำหรับปลัดกรุงเทพมหานคร

(๒) ปลัดกรุงเทพมหานคร สำหรับรองปลัดกรุงเทพมหานคร หัวหน้าหน่วยงาน ผู้ตรวจราชการ
กรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้ตรวจราชการ หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และตำแหน่งประจำสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก สำหรับรองผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าส่วนราชการในสังกัด และ
ข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำหรับผู้ช่วยหัวหน้า
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าส่วนราชการในสังกัด และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๕) หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำหรับหัวหน้าส่วนราชการ
ในสังกัด และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา



(๖) เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำหรับผู้ช่วยเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๗) ผู้อำนวยการเขต สำหรับผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต หัวหน้าส่วนราชการในสังกัด และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๘) หัวหน้าส่วนราชการ ระดับสำนักงาน กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๙) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้ประเมินในข้อ (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) หรือ (๘) แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ ให้หน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้
รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว ตรงตามเวลาที่กำหนด ความประหยัด ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร โดยมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ ตามที่ ก.ก. กำหนด โดยมีสัดส่วนคะแนนไม่เกินร้อยละ ๓๐

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๘ ให้ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนดแนวทางการประเมินและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประกอบด้วย สัดส่วนน้ำหนักคะแนนของแต่ละองค์ประกอบการประเมิน แนวทางการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ได้แก่ การกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และน้ำหนักคะแนนของตัวชี้วัด แนวทางการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ได้แก่ การกำหนดสมรรถนะ ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง เกณฑ์การประเมินสมรรถนะ รวมถึงแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตลอดจนรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเกิดความโปร่งใส และมีเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาที่ชัดเจน ตรวจสอบได้

ข้อ ๙ เกณฑ์การประเมินในแต่ละรอบ ให้จัดระดับผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และ ต้องปรับปรุง ตามผลคะแนนที่ได้ ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน
ดีเด่น	คะแนนร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป
ดีมาก	คะแนนร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙
ดี	คะแนนร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙
พอใช้	คะแนนร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙
ต้องปรับปรุง	คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐.๐๐

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น ๓ ช่วง คือ ช่วงต้นรอบการประเมิน ช่วงระหว่างรอบการประเมิน และช่วงสิ้นรอบการประเมิน โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

[Handwritten signature]



(๑) ช่วงต้นรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการร่วมกัน เสนอผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) สำหรับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้กำหนดตัวชี้วัด โดยพิจารณาจากแผนปฏิบัติราชการประจำปี หน้าที่ความรับผิดชอบ และหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ ให้พิจารณาวิธีการถ่ายถอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ส่วนการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ ให้พิจารณาจากรายการสมรรถนะที่ ก.ก. กำหนด ตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของผู้รับการประเมิน

(๒) ช่วงระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินกำกับดูแล และให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่คาดหวัง

กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินได้ โดยนำผลการปฏิบัติราชการตามข้อตกลงเดิมที่ได้ดำเนินการแล้วมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงข้อตกลงให้เป็นอำนาจของผู้ประเมิน

(๓) ช่วงสิ้นรอบการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินเสนอผลการปฏิบัติราชการ พร้อมเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาที่ชัดเจนต่อผู้ประเมิน และให้ผู้ประเมินพิจารณาประเมินตามข้อตกลงที่ได้จัดทำร่วมกันไว้ แล้วให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลต่อไป จากนั้นให้เสนอผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) เพื่อเสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมิน ทั้งนี้ หากความเห็นระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินไม่ตรงกัน ต้องให้ผู้รับการประเมินมีโอกาสที่จะได้รับทราบข้อเท็จจริงอย่างเพียงพอ และมีโอกาสโต้แย้งและแสดงพยานหลักฐานของตนเพิ่มเติม

ข้อ ๑๑ เมื่อได้ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๑๐ ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในสังกัด เพื่อเป็นกลไกสนับสนุนความโปร่งใส เป็นธรรมและส่งเสริมจริยธรรม ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญระดับหน่วยงาน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักที่ได้รับมอบหมาย หรือผู้ช่วย หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ได้รับมอบหมาย หรือผู้อำนวยการส่วนในสังกัด สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ได้รับมอบหมาย หรือผู้ช่วยเลขานุการสภากรุงเทพมหานครที่ได้รับมอบหมาย หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ รองผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการส่วนในสังกัดสำนักงาน เลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หรือผู้ช่วยเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต หรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และให้หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้น เป็นเลขานุการ

(๒) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญระดับส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ของแต่ละส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นประธานกรรมการ ผู้อำนวยการส่วน หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้ากลุ่มงาน เป็นกรรมการ และให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วน หรือหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้ากลุ่มงาน ที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการนั้น เป็นเลขานุการ

Signature



กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งใดและไม่มีผู้รักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่ง ให้คณะกรรมการประกอบด้วยจำนวนคณะกรรมการเท่าที่มีอยู่

ข้อ ๑๒ ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษรให้กับผู้รับการประเมินทราบ เป็นรายบุคคล พร้อมทั้งให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีผู้รับการประเมิน ไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้ถือว่าได้แจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบแล้วนับแต่วันที่ ได้แจ้งผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร และให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญอย่างน้อยหนึ่งคน ในหน่วยงานลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

หากผู้รับการประเมินไม่เห็นด้วยกับผลการประเมิน ผู้รับการประเมินมีสิทธิร้องทุกข์ได้ตาม มาตรา ๖๓ และมาตรา ๖๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๑๓ ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ข้อ ๕ (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) ประกาศ รายชื่อข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผย ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ ในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๑๔ ให้หน่วยงานจัดให้มีระบบการจัดเก็บแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ พร้อมหลักฐาน แสดงผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการทำงานของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ โดยให้เก็บแบบสรุปผลการประเมินไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๑๕ ให้ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่กรุงเทพมหานครจัดทำขึ้นในการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้ ทั้งนี้ เมื่อมีระบบอิเล็กทรอนิกส์และสามารถดำเนินการได้ตามวรรคหนึ่งแล้ว หน่วยงานไม่ต้อง ปฏิบัติตามข้อ ๑๔

ข้อ ๑๖ ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามประกาศ ก.ก. นี้ ไปใช้ประกอบการ พิจารณาการเลื่อนและแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ อีกทั้งประกอบการพิจารณาการให้เงินรางวัลประจำปี การให้ออกจากราชการ การส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น รวมทั้ง นำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

ข้อ ๑๗ กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศ ก.ก. นี้ ให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณา วินิจฉัย

ข้อ ๑๘ ให้ประธาน ก.ก. รักษาการตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่

พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์)
ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ประธาน ก.ก.



ตารางเปรียบเทียบ

ร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ.

<p>ร่างระเบียบ ก.ก.๑ ตามมติ อ.ก.ก. สรรหาฯ ครั้งที่ ๙/๖๘ (๑๖ ก.ย. ๒๕๖๘)</p>	<p>ร่างประกาศ ก.ก.๑ ตามมติ อ.ก.ก. กฎหมายฯ ครั้งที่ ๖/๖๘ (๑๐ พ.ย. ๒๕๖๘)</p>	<p>เหตุผลเสนอ ก.ก.</p>
<p>คำปรารภ โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๓) และมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.ก. จึงมีมติในการประชุม ครั้งที่ ./... เมื่อวันที่ ออกระเบียบ ก.ก. ไว้ ดังต่อไปนี้</p>	<p>คำปรารภ โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.ก. จึงมีมติในการประชุม ครั้งที่ ./... เมื่อวันที่..... ให้ออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้</p>	<p>ตัดมาตรา ๑๔ (๓) เนื่องจากแก้ไขจาก “ระเบียบ” เป็น “ประกาศ” แทน ตามความเห็น อ.ก.ก. กฎหมายฯ โดยอาศัยตามกฎหมายที่กำหนดให้ออกหลักเกณฑ์ประกอบระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ ออกเป็นประกาศเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ได้โดยตรง</p>
<p>ข้อ ๑ ระเบียบ ก.ก. นี้เรียกว่า “ระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ.”</p>	<p>ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศ ก.ก. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ.”</p>	<p>เปลี่ยนเป็น “ประกาศ” ตามความเห็น อ.ก.ก. กฎหมายฯ</p>
<p>ข้อ ๒ ระเบียบ ก.ก. นี้ให้ใช้บังคับสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป</p>	<p>ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป</p>	<p>เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการออกเป็นประกาศ ตามความเห็น อ.ก.ก. กฎหมายฯ</p>
<p>ข้อ ๓ ในระเบียบนี้</p> <p>“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร และส่วนราชการตามประกาศกรุงเทพมหานครว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร</p>	<p>ข้อ ๓ ประกาศนี้ ให้ใช้บังคับสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป</p>	<p>เพื่อให้สอดคล้องกับวันเริ่มรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการและเตรียมความพร้อมในการสื่อสารให้ต่อมารู้ความเข้าใจกับหน่วยงานของกรุงเทพมหานครได้รับทราบและถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง</p>
<p>ข้อ ๓ ในระเบียบนี้</p> <p>“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร และส่วนราชการตามประกาศกรุงเทพมหานครว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร</p>	<p>ข้อ ๔ ในประกาศนี้</p> <p>“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร และส่วนราชการตามประกาศกรุงเทพมหานครว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร</p>	<p>เปลี่ยนเป็น “ประกาศ” ตามความเห็น อ.ก.ก. กฎหมายฯ</p>



[Handwritten signature]

<p>ร่างระเบียบ ก.ก.ฯ ตามมติ อ.ก.ก. สรรหาฯ ครั้งที่ ๙/๖๘ (๑๖ ก.ย. ๒๕๖๘)</p>	<p>ร่างประกาศ ก.ก.ฯ ตามมติ อ.ก.ก. กฎหมายฯ ครั้งที่ ๖/๖๘ (๑๐ พ.ย. ๒๕๖๘)</p>	<p>เหตุผลเสนอ ก.ก.</p>
<p>“การประเมินผลการปฏิบัติราชการ” หมายความว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับบุคคลของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ โดยพิจารณาจากความสำเร็จของงาน ตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ที่แสดงออกตามมาตรฐานพฤติกรรมในระดับที่คาดหวัง ตลอดรอบการประเมิน</p>	<p>“การประเมินผลการปฏิบัติราชการ” หมายความว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับบุคคลของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ โดยพิจารณาจากความสำเร็จของงาน ตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ที่แสดงออกตามมาตรฐานพฤติกรรมในระดับที่คาดหวัง ตลอดรอบการประเมิน</p>	
<p>ข้อ ๔ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ประกอบด้วย</p> <p>(๑) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำหรับปลัด กรุงเทพมหานคร</p> <p>(๒) ปลัดกรุงเทพมหานคร สำหรับรองปลัด กรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ตรวจราชการ กรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้ตรวจราชการ หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการเขต หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งประจำ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครและข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา ในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๓) ผู้อำนวยการสำนัก สำหรับรองผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าส่วนราชการในสังกัด และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา</p> <p>(๔) หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ กรุงเทพมหานคร สำหรับผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าส่วนราชการในสังกัด และ ข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา</p> <p>(๕) หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำหรับหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดและข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา</p>	<p>ข้อ ๕ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ ดังนี้</p> <p>(๑) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำหรับปลัด กรุงเทพมหานคร</p> <p>(๒) ปลัดกรุงเทพมหานคร สำหรับรองปลัด กรุงเทพมหานคร หัวหน้าหน่วยงาน ผู้ตรวจราชการ กรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้ตรวจราชการ หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และ ตำแหน่งประจำสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๓) ผู้อำนวยการสำนัก สำหรับรองผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าส่วนราชการในสังกัด และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา</p> <p>(๔) หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ กรุงเทพมหานคร สำหรับผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าส่วนราชการในสังกัด และ ข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา</p> <p>(๕) หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำหรับหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดและข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา</p>	<p>- ปรับการเขียนให้สอดคล้องกับการใช้นิยามในข้อ ๔ เพื่อให้ ข้อความกระชับมากขึ้น ตามความเห็น อ.ก.ก. กฎหมายฯ</p> <p>- ปรับการใช้คำว่า “ประกอบด้วย” เป็น “ดังนี้” เนื่องจากคำ ว่า “ประกอบด้วย” หมายความว่า การประกอบพร้อมกันเป็นองค์ คณะ จึงควรใช้คำว่า “ได้แก่” หรือ “ดังนี้” แทน ตามความเห็น อ.ก.ก. กฎหมายฯ</p> <div data-bbox="1646 734 1971 1045" style="text-align: center;"></div>

[Handwritten signature]

ร่างระเบียบ ก.ก.ฯ ตามมติ อ.ก.ก. สรรพฯ ครั้งที่ ๙/๖๘ (๑๖ ก.ย. ๒๕๖๘)	ร่างประกาศ ก.ก.ฯ ตามมติ อ.ก.ก. กฎหมายฯ ครั้งที่ ๖/๖๘ (๑๐ พ.ย. ๒๕๖๘)	เหตุผลเสนอ ก.ก.
<p>(๖) เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำหรับผู้ช่วยเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา</p> <p>(๗) ผู้อำนวยการเขต สำหรับผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต หัวหน้าส่วนราชการในสังกัด และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา</p> <p>(๘) หัวหน้าส่วนราชการ ระดับสำนักงาน กอง หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา</p> <p>(๙) หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ตามบัญชีแสดงรายละเอียดครุภัณฑ์กำหนดตำแหน่ง (บัญชี ๑) สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา</p> <p>(๑๐) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้ประเมินในข้อ (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) หรือ (๘) แล้วแต่กรณี</p> <p>ในกรณีที่เป็นการประเมินข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ ให้หน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน</p>	<p>(๖) เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำหรับผู้ช่วยเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา</p> <p>(๗) ผู้อำนวยการเขต สำหรับผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต หัวหน้าส่วนราชการในสังกัด และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา</p> <p>(๘) หัวหน้าส่วนราชการ ระดับสำนักงาน กอง หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา</p> <p>(๙) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้ประเมินในข้อ (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) หรือ (๘) แล้วแต่กรณี</p> <p>ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ ให้หน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน</p>	<p>- ดัดข้อ (๘) เนื่องจากเป็นผู้บังคับบัญชาที่สามารถได้รับมอบหมายจากผู้ประเมินในข้อ (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) หรือ (๘) ให้มีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้ตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งกำหนดไว้ในข้อ (๑๐) แล้วตามความเห็น อ.ก.ก. กฎหมายฯ.</p>
<p>ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้</p> <p>รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป</p> <p>รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน</p>	<p>ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้</p> <p>รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม</p> <p>รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน</p>	<p>เนื่องจากคำว่า “ปีงบประมาณ” หมายถึง วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน อยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องอธิบายว่า “ของปีถัดไป” หรือ “ของปีเดียวกัน” ตามปฏิทินตามความเห็น อ.ก.ก. กฎหมายฯ</p>



ร่างระเบียบ ก.ก.ฯ ตามมติ อ.ก.ก. สรรพฯ ครั้งที่ ๙/๖๘ (๑๖ ก.ย. ๒๕๖๘)	ร่างประกาศ ก.ก.ฯ ตามมติ อ.ก.ก. กฎหมายฯ ครั้งที่ ๖/๖๘ (๑๐ พ.ย. ๒๕๖๘)	เหตุผลเสนอ ก.ก.
<p>ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ ดังนี้</p> <p>(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว ตรงตามเวลาที่กำหนด ความประหยัด ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร</p> <p>(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจาก สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ ก.ก. กำหนด</p>	<p>ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ <u>คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน</u> ดังนี้</p> <p>(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว ตรงตามเวลาที่กำหนด ความประหยัด ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร <u>โดยมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</u></p> <p>(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจาก สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ ก.ก. กำหนด <u>โดยมีสัดส่วนคะแนนไม่เกินร้อยละ ๓๐</u></p> <p><u>ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐</u></p>	<p>เพื่อความครบถ้วนและชัดเจนในสัดส่วนคะแนนของ องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามความเห็น อ.ก.ก. กฎหมายฯ</p>
<p>ข้อ ๗ ให้ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนดแนวทางการประเมิน และแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ประกอบด้วย สัดส่วนน้ำหนักคะแนน ของแต่ละองค์ประกอบการประเมิน แนวทางการประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงาน ได้แก่ การกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และ น้ำหนักคะแนนของตัวชี้วัด แนวทางการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ได้แก่ การกำหนดสมรรถนะ ระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ รวมถึง แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตลอดจนรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเกิดความโปร่งใส และมีเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาที่ ชัดเจน ตรวจสอบได้</p>	<p>ข้อ ๘ ให้ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนดแนวทางการประเมิน และแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ประกอบด้วย สัดส่วนน้ำหนักคะแนน ของแต่ละองค์ประกอบการประเมิน แนวทางการประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงาน ได้แก่ การกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และ น้ำหนักคะแนนของตัวชี้วัด แนวทางการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ได้แก่ การกำหนดสมรรถนะ ระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ รวมถึง แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตลอดจนรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเกิดความโปร่งใส และมีเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาที่ ชัดเจน ตรวจสอบได้</p>	<p>ข้อสั่งเอดจาก อ.ก.ก. กฎหมายฯ</p> <ul style="list-style-type: none">- ตามที่ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้รับทราบประเมินตามประกาศ ก.ก. นี้ ดังนั้น การให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการจะเหมาะสมหรือไม่ ความเห็นสำนักงาน ก.ก.- เห็นว่าแนวทางการประเมินและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งมีปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานคร อีกทั้งทุกมีความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงแนวทางการประเมินและแบบประเมินดังกล่าว เพื่อความคล่องตัว เหมาะสมและ สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร จึงเห็นควรให้ ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้กำหนดแนวทางการประเมินและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ 

<p>ร่างระเบียบ ก.ก.๑ ตามมติ อ.ก.ก. สรรหาฯ ครั้งที่ ๙/๖๘ (๑๖ ก.ย. ๒๕๖๘)</p>	<p>ร่างประกาศ ก.ก.๑ ตามมติ อ.ก.ก. กฎหมายฯ ครั้งที่ ๖/๖๘ (๑๐ พ.ย. ๒๕๖๘)</p>	<p>เหตุผลเสนอ ก.ก.</p>																								
<p>ข้อ ๘ เกณฑ์การประเมินในแต่ละรอบ ให้จัดระดับผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และ ต้องปรับปรุง ตามผลคะแนนที่ได้ ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="309 502 786 782"><thead><tr><th>ระดับผลการประเมิน</th><th>ช่วงคะแนน</th></tr></thead><tbody><tr><td>ดีเด่น</td><td>ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป</td></tr><tr><td>ดีมาก</td><td>ร้อยละ ๘๐.๐๐-๘๙.๙๙</td></tr><tr><td>ดี</td><td>ร้อยละ ๗๐.๐๐-๗๙.๙๙</td></tr><tr><td>พอใช้</td><td>ร้อยละ ๖๐.๐๐-๖๙.๙๙</td></tr><tr><td>ต้องปรับปรุง</td><td>ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐</td></tr></tbody></table>	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน	ดีเด่น	ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	ดีมาก	ร้อยละ ๘๐.๐๐-๘๙.๙๙	ดี	ร้อยละ ๗๐.๐๐-๗๙.๙๙	พอใช้	ร้อยละ ๖๐.๐๐-๖๙.๙๙	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	<p>ข้อ ๙ เกณฑ์การประเมินในแต่ละรอบ ให้จัดระดับผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และ ต้องปรับปรุง ตามผลคะแนนที่ได้ ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="893 502 1370 782"><thead><tr><th>ระดับผลการประเมิน</th><th>ช่วงคะแนน</th></tr></thead><tbody><tr><td>ดีเด่น</td><td>ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป</td></tr><tr><td>ดีมาก</td><td>ร้อยละ ๘๐.๐๐-๘๙.๙๙</td></tr><tr><td>ดี</td><td>ร้อยละ ๗๐.๐๐-๗๙.๙๙</td></tr><tr><td>พอใช้</td><td>ร้อยละ ๖๐.๐๐-๖๙.๙๙</td></tr><tr><td>ต้องปรับปรุง</td><td>ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐.๐๐</td></tr></tbody></table>	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน	ดีเด่น	ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป	ดีมาก	ร้อยละ ๘๐.๐๐-๘๙.๙๙	ดี	ร้อยละ ๗๐.๐๐-๗๙.๙๙	พอใช้	ร้อยละ ๖๐.๐๐-๖๙.๙๙	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐.๐๐	<p>เพิ่มจุดทัศนียภาพให้เป็น ๒ ตำแหน่งเท่ากันทุกระดับ เพื่อความชัดเจนตามความเห็น อ.ก.ก. กฎหมายฯ</p>
ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน																									
ดีเด่น	ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป																									
ดีมาก	ร้อยละ ๘๐.๐๐-๘๙.๙๙																									
ดี	ร้อยละ ๗๐.๐๐-๗๙.๙๙																									
พอใช้	ร้อยละ ๖๐.๐๐-๖๙.๙๙																									
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐																									
ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน																									
ดีเด่น	ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป																									
ดีมาก	ร้อยละ ๘๐.๐๐-๘๙.๙๙																									
ดี	ร้อยละ ๗๐.๐๐-๗๙.๙๙																									
พอใช้	ร้อยละ ๖๐.๐๐-๖๙.๙๙																									
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐.๐๐																									
<p>ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย แบ่งเป็น ๓ ช่วง คือ ช่วงต้นรอบการประเมิน ช่วงระหว่างรอบการประเมิน และช่วงสิ้นรอบการประเมิน โดยให้ดำเนินการ ดังนี้</p> <p>(๑) ช่วงต้นรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการร่วมกัน เสนอผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) สำหรับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้กำหนดตัวชี้วัด โดยพิจารณาจากแผนปฏิบัติราชการประจำปี หน้าที่ความรับผิดชอบ และหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ ให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ส่วนการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ ให้พิจารณาจากรายการสมรรถนะที่ ก.ก. กำหนด ตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของผู้รับการประเมิน</p>	<p>ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น ๓ ช่วง คือ ช่วงต้นรอบการประเมิน ช่วงระหว่างรอบการประเมิน และช่วงสิ้นรอบการประเมิน โดยให้ดำเนินการ ดังนี้</p> <p>(๑) ช่วงต้นรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการร่วมกัน เสนอผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) สำหรับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้กำหนดตัวชี้วัด โดยพิจารณาจากแผนปฏิบัติราชการประจำปี หน้าที่ความรับผิดชอบ และหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ ให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ส่วนการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ ให้พิจารณาจากรายการสมรรถนะที่ ก.ก. กำหนด ตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของผู้รับการประเมิน</p>	<p>- ปรับการเขียนให้สอดคล้องกับการใช้คำในข้อ ๔ เพื่อให้ข้อความกระชับมากขึ้น ตามความเห็น อ.ก.ก. กฎหมายฯ</p> 																								



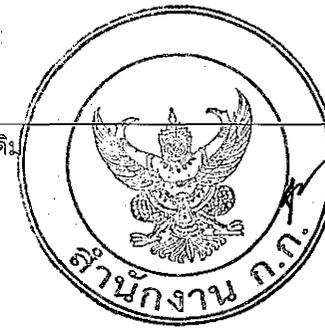
ร่างระเบียบ ก.ก.ฯ ตามมติ อ.ก.ก. สรรพฯ ครั้งที่ ๘/๖๘ (๑๖ ก.ย. ๒๕๖๘)	ร่างประกาศ ก.ก.ฯ ตามมติ อ.ก.ก. กฎหมายฯ ครั้งที่ ๖/๖๘ (๑๐ พ.ย. ๒๕๖๘)	เหตุผลเสนอ ก.ก.
<p>(๒) ช่วงระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินกำกับดูแล และให้คำปรึกษา แนะนำ แก่ผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการที่คาดหวัง กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินได้ โดยนำผลการปฏิบัติราชการตามข้อตกลงเดิมที่ได้ดำเนินการแล้วมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงข้อตกลงให้เป็นอำนาจของผู้ประเมิน</p> <p>(๓) ช่วงสิ้นรอบการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินเสนอผลการปฏิบัติราชการ พร้อมเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาที่ชัดเจนต่อผู้ประเมิน และให้ผู้ประเมินพิจารณาประเมินตามข้อตกลงที่ได้จัดทำร่วมกันไว้ แล้วให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลต่อไป จากนั้นให้เสนอผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) เพื่อเสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมิน</p>	<p>(๒) ช่วงระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินกำกับดูแล และให้คำปรึกษา แนะนำ แก่ผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการที่คาดหวัง กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินได้ โดยนำผลการปฏิบัติราชการตามข้อตกลงเดิมที่ได้ดำเนินการแล้วมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงข้อตกลงให้เป็นอำนาจของผู้ประเมิน</p> <p>(๓) ช่วงสิ้นรอบการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินเสนอผลการปฏิบัติราชการ พร้อมเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาที่ชัดเจนต่อผู้ประเมิน และให้ผู้ประเมินพิจารณาประเมินตามข้อตกลงที่ได้จัดทำร่วมกันไว้ แล้วให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลต่อไป จากนั้นให้เสนอผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) เพื่อเสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมิน ทั้งนี้ หากความเห็นระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินไม่ตรงกัน ต้องให้ผู้รับการประเมินมีโอกาสที่จะได้รับทราบข้อเท็จจริงอย่างเพียงพอ และมีโอกาสโต้แย้งและแสดงพยานหลักฐานของตนเพิ่มเติม</p>	<p>- เพิ่มข้อความใน (๓) เพื่อให้เห็นกระบวนการและวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างชัดเจนและครบถ้วน ตามความเห็น อ.ก.ก. กฎหมายฯ</p>
<p>ข้อ ๑๑ ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อเป็นกลไกสนับสนุนความโปร่งใส เป็นธรรมและส่งเสริมจริยธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยมีองค์ประกอบและหน้าที่ ดังนี้</p> <p>...</p>	<p>ข้อ ๑๑ เมื่อได้ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๑๐ ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในสังกัด</p> <p>...</p>	<p>- ลำดับข้อใหม่และปรับแก้ข้อความเพิ่มเติม เพื่อให้เห็นกระบวนการและวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างชัดเจนและครบถ้วน ตามความเห็น อ.ก.ก. กฎหมายฯ</p>



[Handwritten signature]

<p>ร่างระเบียบ ก.ก.ฯ ตามมติ อ.ก.ก. สรรพฯ ครั้งที่ ๙/๖๘ (๑๖ ก.ย. ๒๕๖๘)</p>	<p>ร่างประกาศ ก.ก.ฯ ตามมติ อ.ก.ก. กฎหมายฯ ครั้งที่ ๖/๖๘ (๑๐ พ.ย. ๒๕๖๘)</p>	<p>เหตุผลเสนอ ก.ก.</p>
<p>(๑) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญระดับหน่วยงาน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร หรือหัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หรือเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการเขต เป็นประธานกรรมการ รองผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการส่วนในสังกัดสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หรือผู้ช่วยเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต หรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และให้หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้น เป็นเลขานุการ มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญของผู้รับการประเมินในสังกัด</p> <p>(๒) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญระดับส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการของแต่ละส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นประธานกรรมการ ผู้อำนวยการส่วนหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้ากลุ่มงาน เป็นกรรมการ และให้ผู้อำนวยการส่วน หรือหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้ากลุ่มงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการนั้น เป็นเลขานุการ มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญของผู้รับการประเมินในสังกัด</p>	<p>เพื่อเป็นกลไกสนับสนุนความโปร่งใส เป็นธรรมและส่งเสริมจริยธรรม ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้</p> <p>(๑) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญระดับหน่วยงาน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักที่ได้รับมอบหมาย หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ได้รับมอบหมาย หรือผู้อำนวยการส่วนในสังกัดสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ได้รับมอบหมาย หรือผู้ช่วยเลขาธิการสภากรุงเทพมหานครที่ได้รับมอบหมาย หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ รองผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการส่วนในสังกัดสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หรือผู้ช่วยเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต หรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และให้หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้น เป็นเลขานุการ</p> <p>(๒) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญระดับส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการของแต่ละส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นประธานกรรมการ ผู้อำนวยการส่วนหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้ากลุ่มงาน เป็นกรรมการ และให้ผู้อำนวยการส่วน หรือหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้ากลุ่มงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการนั้น เป็นเลขานุการ มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญของผู้รับการประเมินในสังกัด</p>	<p>- ปรับการเขียนองค์ประกอบของคณะกรรมการฯ โดยให้รองหัวหน้าหน่วยงาน เป็นประธานกรรมการ เนื่องจากหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๕ จึงไม่ควรเป็นประธานกรรมการในกรณีกลั่นกรองผล ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามความเห็น อ.ก.ก. กฎหมายฯ</p> 

ร่างระเบียบ ก.ก.ฯ ตามมติ อ.ก.ก. สรรทฯ ครั้งที่ ๙/๖๘ (๑๖ ก.ย. ๒๕๖๘)	ร่างประกาศ ก.ก.ฯ ตามมติ อ.ก.ก. กฎหมายฯ ครั้งที่ ๖/๖๘ (๑๐ พ.ย. ๒๕๖๘)	เหตุผลเสนอ ก.ก.
กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งใดและไม่มีผู้รักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่งให้คณะกรรมการประกอบด้วยจำนวนคณะกรรมการเท่าที่มีอยู่	กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งใดและไม่มีผู้รักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่งให้คณะกรรมการประกอบด้วยจำนวนคณะกรรมการเท่าที่มีอยู่	
<p>ข้อ ๑๐ ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษรให้กับผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล พร้อมทั้งให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้ถือว่าได้แจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบแล้วนับแต่วันที่ได้แจ้งผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร และให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว</p> <p>หากผู้รับการประเมินไม่เห็นด้วยกับผลการประเมิน ผู้รับการประเมินมีสิทธิร้องทุกข์ได้ตามมาตรา ๖๓ และมาตรา ๖๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔</p>	<p>ข้อ ๑๒ ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษรให้กับผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล พร้อมทั้งให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้ถือว่าได้แจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบแล้วนับแต่วันที่ได้แจ้งผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร และให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว</p> <p>หากผู้รับการประเมินไม่เห็นด้วยกับผลการประเมิน ผู้รับการประเมินมีสิทธิร้องทุกข์ได้ตามมาตรา ๖๓ และมาตรา ๖๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔</p>	ลำดับข้อใหม่ เพื่อให้เห็นกระบวนการและวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างชัดเจนและครบถ้วน ตามความเห็น อ.ก.ก. กฎหมายฯ
<p>ข้อ ๑๒ ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๔ (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) ประกาศรายชื่อข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการพัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>ข้อ ๑๓ ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๕ (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) ประกาศรายชื่อข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการพัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น</p>	คงเดิม
<p>ข้อ ๑๓ ให้หน่วยงานจัดให้มีระบบการจัดเก็บแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ พร้อมหลักฐานแสดงผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ โดยให้เก็บแบบสรุปผลการประเมินไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้</p>	<p>ข้อ ๑๔ ให้หน่วยงานจัดให้มีระบบการจัดเก็บแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ พร้อมหลักฐานแสดงผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ โดยให้เก็บแบบสรุปผลการประเมินไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้</p>	คงเดิม



[Handwritten signature]

ร่างระเบียบ ก.ก.๑ ตามมติ อ.ก.ก. สรรหาฯ ครั้งที่ ๙/๖๘ (๑๖ ก.ย. ๒๕๖๘)	ร่างประกาศ ก.ก.๑ ตามมติ อ.ก.ก. กฎหมายฯ ครั้งที่ ๖/๖๘ (๑๐ พ.ย. ๒๕๖๘)	เหตุผลเสนอ ก.ก.
ข้อ ๑๔ ให้ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่กรุงเทพมหานครจัดทำขึ้น ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญได้ ทั้งนี้ เมื่อมีระบบอิเล็กทรอนิกส์และสามารถดำเนินการ ได้ตามวรรคหนึ่งแล้ว หน่วยงานไม่ต้องปฏิบัติตาม ข้อ ๑๓	ข้อ ๑๕ ให้ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่กรุงเทพมหานครจัดทำขึ้น ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้ ทั้งนี้ เมื่อมีระบบอิเล็กทรอนิกส์และสามารถดำเนินการ ได้ตามวรรคหนึ่งแล้ว หน่วยงานไม่ต้องปฏิบัติตาม ข้อ ๑๔	ปรับการเขียนให้สอดคล้องกับการใช้นิยามในข้อ ๔ เพื่อให้ ข้อความกระชับมากขึ้น ตามความเห็น อ.ก.ก. กฎหมายฯ
ข้อ ๑๕ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามระเบียบ ก.ก. นี้ ไปใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนและแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการ ปฏิบัติราชการ อีกทั้งประกอบการพิจารณาการให้เงินรางวัล ประจำปี การให้ออกจากราชการ การส่งเสริมพฤติกรรมทาง จริยธรรม และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการ นั้น รวมทั้งนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ	ข้อ ๑๖ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามประกาศ ก.ก. นี้ ไปใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนและแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการ ปฏิบัติราชการ อีกทั้งประกอบการพิจารณาการให้เงินรางวัล ประจำปี การให้ออกจากราชการ การส่งเสริมพฤติกรรมทาง จริยธรรม และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการ นั้น รวมทั้งนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ	เปลี่ยนเป็น “ประกาศ” ตามความเห็น อ.ก.ก. กฎหมายฯ
ข้อ ๑๖ กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบ ก.ก. นี้ ให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาเป็นกรณีไป	ข้อ ๑๗ กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศ ก.ก. นี้ ให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาวินิจฉัย	เปลี่ยนเป็น “ประกาศ” และปรับการเขียนให้เหมาะสม ตามความเห็น อ.ก.ก. กฎหมายฯ
ข้อ ๑๗ ให้ประธาน ก.ก. รักษาการตามระเบียบนี้	ข้อ ๑๘ ให้ประธาน ก.ก. รักษาการตามประกาศนี้	เปลี่ยนเป็น “ประกาศ” ตามความเห็น อ.ก.ก. กฎหมายฯ



[Handwritten signature]

**หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล
เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ**

ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ
(ตามมาตรา ๓๖(๑) ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ มาตรา ๓๖(๑) ก.ก. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑
มาตรา ๓๖(๑) ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
โดยมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๘)

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

ก.ก. จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล
เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ เพื่อให้สำนักงาน ก.ก. ในฐานะผู้มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการสอบแข่งขัน
ตามมาตรา ๒๙ (๗) ใช้เป็นมาตรฐานในการดำเนินการสอบแข่งขันดังนี้

๑. ให้มีคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
เป็นประธาน และกรรมการอื่นที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. แต่งตั้งจำนวนไม่น้อยกว่า ๔ คน ดำเนินการสอบแข่งขัน
เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งประเภททั่วไป
ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ให้ใช้วิธีสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป
และสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง
โดยอาจดำเนินการสอบแบ่งเป็น ๒ กรณี ดังนี้

๑.๑ การสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัด
ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยรับสมัครสอบแข่งขันเฉพาะผู้สำเร็จการศึกษาแล้วและเป็นผู้สอบผ่าน
การสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป และเป็นผู้ได้รับหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัด
ภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของกรุงเทพมหานคร หรือเป็นผู้ได้รับหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัด
ภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. ทั้งนี้ ถือว่าผู้สมัครสอบใช้หนังสือรับรองผลการสอบผ่าน
การวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของกรุงเทพมหานคร และหรือหนังสือรับรองผลการสอบผ่าน
การวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. แทนการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป
ของกรุงเทพมหานคร หรือ

๑.๒ การสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปในคราวเดียวกับการสอบแข่งขัน
เพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๒. การสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป โดยจะจัดแยกสอบตามระดับการศึกษาก็ได้
ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

๒.๑ ผู้มีสิทธิสมัครสอบจะต้องมีคุณสมบัติหรือสำเร็จการศึกษาในระดับการศึกษาที่กำหนด
ในครั้งที่เปิดสอบนั้น หรือเป็นผู้อยู่ในเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ก. กำหนดว่า กำลังจะสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร
ในระดับการศึกษาที่กำหนดก็ได้

๒.๒ ผู้สมัครสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปจะต้องรับรองตนเองว่าเป็นผู้สำเร็จ
การศึกษาหรือเป็นผู้อยู่ในเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ก. กำหนดว่า กำลังจะสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรในระดับ
การศึกษาที่กำหนด แล้วแต่กรณี และต้องรับรองตนเองว่าเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม
ตามมาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔



๒.๓ การสอบ...

ป.ก.น

๒.๓ การสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน) เป็นการสอบข้อเขียนหรือสอบโดยวิธีอื่นในทำนองเดียวกันในวิชา ดังต่อไปนี้

๒.๓.๑ วิชาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) เป็นการทดสอบความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ครอบคลุมประเด็น ดังนี้

(๑) การคิดวิเคราะห์เชิงภาษา ได้แก่ การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร ความเข้าใจในการอ่านภาษาไทย การจับใจความสำคัญ การสรุปความ การตีความจากบทความ ข้อความหรือสถานการณ์ต่าง ๆ

(๒) การคิดวิเคราะห์เชิงนามธรรม ได้แก่ การคิดหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงข้อความ หรือรูปภาพ ตลอดจนการหาข้อสรุปอย่างสมเหตุสมผลจากข้อความ สัญลักษณ์ รูปภาพ สถานการณ์ หรือแบบจำลองต่าง ๆ และ

(๓) การคิดวิเคราะห์เชิงปริมาณ ได้แก่ ความเข้าใจ ความคิดรวบยอด และแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เบื้องต้น การเปรียบเทียบและวิเคราะห์เชิงปริมาณ ตลอดจนการประเมินความเพียงพอของข้อมูล

๒.๓.๒ วิชาภาษาอังกฤษ (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน) เป็นการทดสอบทักษะภาษาอังกฤษเพื่อวัดความเข้าใจในหลักการสื่อสาร โดยใช้ศัพท์ สำนวน โครงสร้างประโยคที่เหมาะสมทั้งในเชิงความหมายและบริบท แสดงถึงความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การวัดความสามารถด้านการอ่าน โดยทดสอบการทำความเข้าใจในสาระของข้อความ หรือบทความ และการวัดความสามารถด้านการเขียนภาษาอังกฤษในระดับเบื้องต้น

๒.๓.๓ วิชาความรู้และลักษณะการเป็นข้าราชการที่ดี (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน) เป็นการทดสอบความรู้ที่เป็นพื้นฐานของการเป็นข้าราชการที่ดี ความรู้ดังกล่าว ได้แก่ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี วัฏปฏิบัติราชการทางปกครอง หน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตลอดจนเจตคติและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ

๒.๔ การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้สอบผ่านการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ตามข้อ ๒.๓ นั้น ผู้สอบวิชาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ สำหรับระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี หรือไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับระดับปริญญาโท วิชาภาษาอังกฤษ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ และวิชาความรู้และลักษณะการเป็นข้าราชการที่ดีต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ หรือตามที่ ก.ก. กำหนดของแต่ละระดับวุฒิการศึกษา จึงจะถือว่าเป็นผู้สอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงหลักวิชาการวัดผล

๒.๕ ให้ผู้สมัครสอบจ่ายค่าธรรมเนียมสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ในอัตราครั้งละ ๒๕๐ บาท สำหรับการสอบแข่งขันโดยใช้ชุดข้อสอบและกระดาษคำตอบ หรือ ๓๐๐ บาท ในการจัดสอบด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ค่าธรรมเนียมสอบเมื่อจ่ายแล้วจะไม่คืนในทุกกรณี

๒.๖ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแต่งตั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการเกี่ยวกับการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปตามความจำเป็นและเหมาะสม

๒.๗ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการสอบ จัดทำประกาศรับสมัครสอบ วางแผนดำเนินการสอบ และดำเนินการอื่นที่เกี่ยวกับการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข

๒.๘ ประกาศรับสมัครสอบให้มีรายละเอียด ดังนี้

(๑) ระดับการศึกษาที่เปิดสอบ

(๒) ผู้มีสิทธิสมัครสอบตามข้อ ๒.๑ และ ๒.๒

๒๕๓



(๓) คุณสมบัติ...

(๓) คุณสมบัติทั่วไปและลักษณะต้องห้ามของผู้มีสิทธิสมัครสอบ และคุณสมบัติอื่น (ถ้ามี)
(๔) กำหนดการและวิธีการรับสมัครสอบ รวมทั้งกำหนดระยะเวลารับสมัครสอบ
ซึ่งต้องไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำการ

- (๕) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัครสอบ
- (๖) หลักสูตร วิธีการสอบ และเกณฑ์การตัดสิน
- (๗) เงื่อนไขหรือข้อความอื่นที่ผู้สมัครสอบควรทราบ

๒.๙ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรับสมัครสอบตามข้อ ๒.๘ โดยให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผยและเผยแพร่บนเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานคร เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. ก่อนวันรับสมัครสอบไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ และเผยแพร่ทางสื่ออื่น ๆ ตามความเหมาะสม

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันอาจขยายกำหนดเวลารับสมัครสอบได้ต่อไปอีกตามที่เห็นสมควรแต่ต้องไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ ทั้งนี้ จะต้องประกาศการขยายเวลาการรับสมัครสอบดังกล่าวก่อนวันปิดรับสมัครสอบครั้งนั้น และต้องเผยแพร่โดยปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผยและเผยแพร่บนเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานคร เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. และเผยแพร่ทางสื่ออื่น ๆ ตามความเหมาะสม

๒.๑๐ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรายชื่อผู้สมัครสอบ ระเบียบเกี่ยวกับการสอบ กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ ก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ

๒.๑๑ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรายชื่อผู้สอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปตามข้อ ๒.๔ และออกหนังสือรับรองผลการสอบให้แก่ผู้สอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ตามระดับการศึกษาที่จัดสอบให้แก่ผู้สอบผ่าน เพื่อนำไปใช้ในการสอบแข่งขันและการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของสำนักงาน ก.ก. ตามหลักเกณฑ์ฯ นี้ โดยหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปสามารถใช้ได้ตลอดไป เว้นแต่ ก.ก. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น และผู้สอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปในระดับอุดมศึกษาที่สูงกว่าสามารถนำไปใช้ในการสอบแข่งขันในระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าได้

ทั้งนี้ ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันอาจดำเนินการจัดสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปและหรือหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. มาใช้

๓. การสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยจัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งว่าง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และรายละเอียด ดังนี้

๓.๑ ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันจะกำหนดให้รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง เฉพาะผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว และมีคุณสมบัติอย่างใดตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับการสอบแข่งขันในครั้งนั้น

๓.๒ ผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งจะต้องเป็นผู้สอบผ่านการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป และเป็นผู้ได้รับหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของกรุงเทพมหานคร หรือเป็นผู้ได้รับหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ.

๓.๓ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแต่งตั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งตามความจำเป็นและเหมาะสม



๓.๔ ให้ผู้...

๓.๔ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการสอบ กำหนดหลักสูตร และวิธีการสอบ จัดทำประกาศรับสมัครสอบ วางแผนดำเนินการสอบ และดำเนินการอื่นที่เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ทั้งนี้ ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันจะกำหนดให้ผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งก่อน แล้วจึงให้เฉพาะผู้สอบผ่านการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในตามข้อ ๓.๑๐ สอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งต่อไปก็ได้

๓.๕ ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันให้มีรายละเอียด ดังนี้

(๑) ชื่อตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง และเงินเดือนที่จะได้รับ
(๒) จำนวนตำแหน่งว่างในวันประกาศรับสมัครสอบ
(๓) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง
(๔) คุณสมบัติทั่วไป ลักษณะต้องห้ามของผู้มีสิทธิสมัครสอบ และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

(๕) กำหนดการและวิธีการรับสมัครสอบ รวมทั้งกำหนดระยะเวลารับสมัครสอบ ซึ่งต้องไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำการ

(๖) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัครสอบ

(๗) หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การประกาศบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

(๘) เงื่อนไข หรือข้อความอื่น ๆ ที่ผู้สมัครสอบควรทราบ เช่น กรุงเทพมหานครจะไม่รับโอนผู้สอบแข่งขันได้ และผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องปฏิบัติราชการให้กรุงเทพมหานครตามระยะเวลาที่กรุงเทพมหานครกำหนด เป็นต้น

(๙) กำหนดวัน เวลา ที่ผู้สมัครสอบต้องนำหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของกรุงเทพมหานคร หรือเป็นผู้ได้รับหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. มายื่นตามที่กำหนด

๓.๖ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรับสมัครสอบแข่งขันตามข้อ ๓.๕ โดยให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผยและเผยแพร่บนเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานคร เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. ก่อนวันรับสมัครสอบไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ และเผยแพร่ทางสื่ออื่น ๆ ตามความเหมาะสม

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันอาจขยายกำหนดเวลารับสมัครสอบได้ต่อไปอีกตามที่เห็นสมควรแต่ต้องไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ ทั้งนี้ จะต้องประกาศการขยายเวลาการรับสมัครสอบดังกล่าว ก่อนวันปิดรับสมัครสอบครั้งนั้น และต้องเผยแพร่โดยปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานคร เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. และเผยแพร่ทางสื่ออื่น ๆ ตามความเหมาะสม

๓.๗ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบ ระเบียบเกี่ยวกับการสอบ กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ ก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ

๓.๘ การสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน) เป็นการทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยวิธีการสอบข้อเขียน การสอบปฏิบัติ หรือสอบโดยวิธีอื่น ทั้งนี้ จะใช้วิธีการสอบหนึ่งวิธี หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งโดยต้องระบุนิติวิธีสอบไว้ในประกาศรับสมัครสอบให้ชัดเจนด้วย

ปรุท



๓.๙ การสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) เป็นการประเมินทางจิตวิทยาเกี่ยวกับทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการ สมรรถนะ และหรือความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ประสบการณ์ ท่วงทีวาจา อุปนิสัย อารมณ์ ภูมิภาค ไหวพริบ บุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้สอบแข่งขัน โดยวิธีการทดสอบ หรือการประเมิน หรือการสัมภาษณ์ ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม โดยต้องระบุวิธีการไว้ในประกาศรับสมัครสอบ

๓.๑๐ การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้สอบผ่านการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง ตามข้อ ๓.๘ และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ตามข้อ ๓.๙ จะต้องได้คะแนนในแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ โดยให้คำนึงถึงหลักวิชาการวัดผล

๓.๑๑ ให้ผู้สมัครสอบจ่ายค่าธรรมเนียมสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๓.๑๑.๑ อัตราตำแหน่งละ ๔๐๐ บาท สำหรับการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ด้วยชุดข้อสอบและกระดาษคำตอบ

๓.๑๑.๒ อัตราตำแหน่งละ ๕๐๐ บาท สำหรับการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

ค่าธรรมเนียมสอบเมื่อจ่ายแล้ว จะไม่คืนให้ไม่ว่ากรณีใด ๆ

ในกรณีที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันจัดให้มีการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ในคราวเดียวกับการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ให้ผู้สมัครสอบที่ต้องสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปด้วยเสียค่าธรรมเนียมสอบ ดังนี้

(๑) อัตราตำแหน่งละ ๕๐๐ บาท สำหรับการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป เพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ด้วยชุดข้อสอบและกระดาษคำตอบ

(๒) อัตราตำแหน่งละ ๖๐๐ บาท สำหรับการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป เพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

ค่าธรรมเนียมสอบเมื่อจ่ายแล้ว จะไม่คืนให้ไม่ว่ากรณีใด ๆ

๓.๑๒ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศผลการสอบแข่งขัน และขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามข้อ ๓.๑๐

๔. ในกรณีที่มิเกิดผลความจำเป็นสำนักงาน ก.ก. อาจดำเนินการจัดสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป จัดสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งไปในการสอบคราวเดียวกัน โดยต้องประกาศรับสมัครสอบพร้อมกัน และรับสมัครสอบได้เฉพาะผู้สำเร็จการศึกษาแล้วเท่านั้น ทั้งนี้ ประกาศรับสมัครสอบให้มีรายละเอียดตามข้อ ๒.๘ และ ๓.๕

การดำเนินการสอบโดยใช้หลักสูตร วิธีการสอบ และเกณฑ์การตัดสินในการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปตามข้อ ๒.๓ และ ๒.๔ ให้ผู้ที่ได้รับหนังสือรับรองตามข้อ ๒.๑๑ ที่ตรงกับระดับการศึกษาที่สำนักงาน ก.ก. จัดสอบ ได้รับยกเว้นไม่ต้องสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปในครั้งนี้อีก

ป.ท.ม



ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรายชื่อผู้สอบผ่านการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป และออกหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปให้แก่ผู้สอบผ่าน

๕. ในกรณีที่คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันเห็นว่า ในการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป หรือการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง หรือเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ครั้งใดมีการทุจริต หรือมีพฤติการณ์หรือข้อเท็จจริงที่แสดงให้เห็นว่ามีการทุจริต หรือมีพฤติการณ์ใดที่อาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการสอบ ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน รายงานให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันพิจารณาว่าสมควรจะยกเลิกการสอบในครั้งนั้นทั้งหมด หรือยกเลิกการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป หรือการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง หรือเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง แล้วแต่กรณี

ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันอาจยกเลิกการสอบแข่งขันครั้งนั้นทั้งหมดแล้วจัดให้มีการสอบใหม่ หรือยกเลิกการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป หรือการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง หรือเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง แล้วจัดให้มีการสอบใหม่ก็ได้ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ดำเนินการสอบแข่งขันวินิจฉัยว่าผู้เข้าสอบผู้ใดมีพฤติการณ์ตามวรรคหนึ่ง ผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าสอบอีกต่อไป

๖. การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และการดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีดังกล่าว ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

๖.๑ ให้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เฉพาะผู้ที่สอบผ่านการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้ยื่นหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของกรุงเทพมหานคร หรือของสำนักงาน ก.พ. ตามระดับการศึกษาที่กำหนดแล้ว

๖.๒ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้เรียงตามลำดับคะแนนรวมของผู้สอบผ่านการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งจากมากไปน้อย ในกรณีที่มีคะแนนเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า แต่ถ้าคะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งยังเท่ากันอีก ให้เรียงลำดับตามเลขประจำตัวสอบแข่งขันจากน้อยไปมาก

๖.๓ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศบัญชีผู้สอบแข่งขันได้โดยปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานคร เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. และเผยแพร่ทางสื่ออื่น ๆ ตามความเหมาะสม

๖.๔ ประกาศบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้มีรายละเอียด ดังนี้

(๑) บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งต้องมีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้เรียงตามลำดับที่ที่สอบแข่งขันได้

(๒) ระยะเวลาและเงื่อนไขที่บัญชีผู้สอบแข่งขันได้นี้มีผลใช้บังคับ

(๓) เงื่อนไขหรือข้อความอื่นที่ผู้สอบแข่งขันได้ควรทราบ

๖.๕ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามข้อ ๖.๔ ให้ใช้ได้ไม่เกิน ๒ ปี นับแต่วันประกาศ แต่ถ้ามีการสอบแข่งขันในตำแหน่งเดียวกันกับที่ประกาศรับสมัครในครั้งก่อนนั้นอีก และได้ประกาศบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่แล้ว บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก เว้นแต่ในกรณีที่ได้มีการเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้ผู้ใด ให้มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุไปแล้วก่อนบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จะมีอายุเกิน ๒ ปี หรือก่อนมีการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่ แล้วแต่กรณี ก็ให้การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครั้งก่อนนั้นยังคงมีผลใช้ได้ต่อไป แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน ๓๐ วัน นับแต่วันถัดจากวันที่บัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นมีอายุครบ ๒ ปี หรือวันที่ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่ แล้วแต่กรณี

๒/๓๓



๖.๖ ผู้ใด...

๖.๖ ผู้ใดได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ถ้ามีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ คือ

(๑) ผู้นั้นได้สละสิทธิที่จะเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

(๒) ผู้นั้นไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุเข้ารับราชการ ภายในเวลาที่หน่วยงานหรือส่วนราชการกำหนด โดยมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) แจ้งให้ทราบกำหนดเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ทำการไปรษณีย์รับฝาก หรือมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนแจ้งให้ทราบกำหนดเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ทำการไปรษณีย์รับฝาก หรือมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) แจ้งให้ทราบกำหนดเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน

(๓) ผู้นั้นมีเหตุไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกำหนดเวลาที่จะบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้

(๔) ผู้นั้นประสงค์จะรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้โดยการโอน แต่กรุงเทพมหานครไม่รับโอน และได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้าแล้วว่าจะไม่รับโอนผู้นั้นจึงไม่ประสงค์จะรับการบรรจุและแต่งตั้ง

(๕) ผู้นั้นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้ไปแล้ว ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ทุกบัญชีในการสอบครั้งเดียวกัน

๖.๗ ผู้ใดถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้บัญชีใดไปแล้ว ถ้าบัญชีนั้นยังไม่ยกเลิก และ ก.ก. พิจารณาเห็นว่าผู้นั้นมีหลักฐานว่ามีเหตุผลอันสมควรมิได้หลีกเลี่ยงหรือเลือกโอกาสที่จะบรรจุ จะอนุมัติให้ขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีเดิมเป็นลำดับแรกที่จะบรรจุในครั้งต่อไปตามเดิมก็ได้ สำหรับผู้ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชี เนื่องจากไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อออกจากราชการทหารโดยไม่มี ความเสียหาย และประสงค์จะเข้ารับราชการในตำแหน่งที่สอบได้และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นยังไม่ยกเลิก ให้ขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีเดิมเป็นลำดับแรกที่จะบรรจุในครั้งต่อไป

๗. การดำเนินการต่างไปจากหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้เสนอ ก.ก. พิจารณา

หมายเหตุ ก.ก. อนุมัติหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และอนุมัติให้แก้ไขเพิ่มเติมในหลักเกณฑ์/ข้อ ๒.๕ ข้อ ๓.๑๑ และข้อ ๖.๖ (๒) ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๘

ป.ส.ค.



สรุปผลการกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
 เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ (แยกตามกลุ่มสาระ)
 ในการประชุม อ.ก.ค.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

ลำดับ	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	๕	๑	-	๔	
๒	สายงานการนิเทศการศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ	๑	-	๑	-	
๓	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ (ดนตรีและนาฏศิลป์)	๓	๑	๑	๑	
๔	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ สาขาการศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	๑	-	๑	-	
๕	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ สาขาการศึกษาพิเศษ	๑	-	๑	-	
๖	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๑	-	-	๑	
๗	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๑๒	๔	๒	๖	
๘	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักพัฒนาสังคม	๑	๑	-	-	
๙	สายงานการนิเทศการศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	๑	-	-	๑	
๑๐	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	๑๔	-	๘	๖	
๑๑	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๘	๖	๕	๗	
๑๒	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	๑๖	๔	๙	๓	
๑๓	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๒๐	๕	๕	๑๐	
๑๔	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	๑๓	๓	๗	๓	
๑๕	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ (ดนตรีและนาฏศิลป์)	๑๑	๑	๒	๘	
๑๖	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา พลศึกษา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด)	๘	-	๓	๕	
๑๗	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	๑๑	๑	๓	๗	
๑๘	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาพิเศษ	๓	-	๑	๒	
รวม		๑๔๐	๒๗	๔๔	๖๔	



Handwritten mark or signature.

บัญชีสรุปผลการพิจารณารับรองคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
 ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๕ ราย ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ/สถาบันการศึกษา	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	วัตถุประสงค์
๑	นายวีระพงษ์ ยิ่งโนนตาด นายช่างโยธาปฏิบัติงาน (ตำแหน่งเลขที่ ขตส. ๔๗) ฝ่ายโยธา สำนักงานเขตดุสิต	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ก่อสร้าง)) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	ให้ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ก่อสร้าง)) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ที่นายวีระพงษ์ ยิ่งโนนตาด ได้รับ เป็นไปตามที่ สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชา (ไม่ระบุสาขาวิชา) ทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง และเทียบเพิ่มเป็นทางการจัดการงานก่อสร้าง อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งในการสมัครสอบ คัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง- ตำแหน่งนักจัดการงานโยธา ปฏิบัติการ
๒	นายอุทัย ยอดสวัสดิ์ วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านควบคุมการก่อสร้างและ บริหารโครงการ) (ตำแหน่งเลขที่ สกบ. ๑๕) หัวหน้าศูนย์ ศูนย์ก่อสร้างและบูรณะถนน ๑ ส่วนก่อสร้างและบูรณะ ๑ สำนักงานก่อสร้างและบูรณะ สำนักการโยธา	ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมโครงสร้างพื้นฐานและ การบริหาร) จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ให้ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมโครงสร้างพื้นฐานและการบริหาร) จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่นายอุทัย ยอดสวัสดิ์ ได้รับ เป็นไปตามที่ สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ทางวิศวกรรมโครงสร้างพื้นฐานและการบริหาร และเทียบเพิ่มเป็นทางวิศวกรรมโครงสร้าง อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่ง และปรับอัตรา เงินเดือนตามคุณวุฒิการศึกษา 

บัญชีสรุปผลการพิจารณารับรองคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๕ ราย ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ/สถาบันการศึกษา	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	วัตถุประสงค์
๓	นายพงศ์ภัค ชีรนรวิชย์ วิศวกรโยธาปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ สจน. ๓๙) กลุ่มงานโครงการและจัดการตะกอน ส่วนวิชาการจัดการคุณภาพน้ำ สำนักงานจัดการคุณภาพน้ำ สำนักการระบายน้ำ	ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมโครงสร้างพื้นฐานและ การบริหาร) จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ให้ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมโครงสร้างพื้นฐานและการบริหาร) จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่นายพงศ์ภัค ชีรนรวิชย์ ได้รับ เป็นไปตามที่ สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ทางวิศวกรรมโครงสร้างพื้นฐานและการบริหาร และเทียบเพิ่มเป็นทางวิศวกรรมโครงสร้าง อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่ง และปรับอัตรา เงินเดือนตามคุณวุฒิการศึกษา
๔	นายศรัณย์ ชัชวานิชย์ นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ สตน. ๒๒) กลุ่มงานตรวจสอบการบริหาร การคลังและการพาณิชย์ ส่วนตรวจสอบภายใน ๑ สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์) จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	ให้ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์) จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่นายศรัณย์ ชัชวานิชย์ ได้รับ เป็นไปตามที่ สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ทางธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ และเทียบเพิ่มเป็นทางพาณิชยศาสตร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	เพื่อใช้ในการปรับอัตราเงินเดือน ตามคุณวุฒิ 

บัญชีสรุปผลการพิจารณารับรองคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๘

คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๕ ราย ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ/สถาบันการศึกษา	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	วัตถุประสงค์
๕	นายอรรถพ มีบุญ ศรียางคศิลป์ชำนาญงาน (ตำแหน่งเลขที่ กกส. ๕๐) กลุ่มงานศรียางคศิลป์ กองการสังคีต สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรีสากล จากมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรีสากล จากมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ที่นายอรรถพ มีบุญ ได้รับ เป็นไปตามที่ สำนักงาน ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาศรียางคศาสตร์ ทางดนตรี ทางดนตรีสากล และเทียบเพิ่มเป็นทางคีตศิลป์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	เพื่อขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง คีตศิลป์ชำนาญงาน 

บัญชีสรุปผลการพิจารณารับรองคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๘

เทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน ๑ ราย ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ/สถาบันการศึกษา	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ	วัตถุประสงค์
๑	นายฐิติกร เหลืองอิงคสุต นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ สกต. ๑๘) กลุ่มงานส่งเสริมความสัมพันธ์ ระหว่างเมือง ส่วนส่งเสริม ความสัมพันธ์ระหว่างเมือง สำนักงานการต่างประเทศ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	คุณวุฒิ Master of Urban Administration and Planning in Urban Administration and Planning จาก University of Seoul สาธารณรัฐเกาหลี	ให้คุณวุฒิ Master of Urban Administration and Planning in Urban Administration and Planning จาก University of Seoul สาธารณรัฐเกาหลี ที่นายฐิติกร เหลืองอิงคสุต ได้รับ เป็นสาขาวิชา (ไม่ระบุสาขาวิชา) ทางผังเมือง ทางการวางแผนภาคและเมือง ทางการวางผังและออกแบบเมือง เป็นการเฉพาะราย	เพื่อปรับอัตราเงินเดือน ตามคุณวุฒิ 

บัญชีแสดงรายละเอียดผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
ตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา ฯ ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล/ ตำแหน่งและส่วนราชการเดิม	ตำแหน่งและส่วนราชการ ที่จะแต่งตั้ง	มีผลการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๑	นางพรรณิ ชัยโพธิ์ศรี ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการสาธารณสุข) ต้น (ตำแหน่งเลขที่ สรส. ๔๘) ผู้อำนวยการส่วน ส่วนป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ สำนักงานโรคติดต่อทางสาธารณสุข สำนักอนามัย	นักวิชาการสาธารณสุข เชี่ยวชาญ (ด้านวางแผน) (ตำแหน่งเลขที่ สนอ. ๖) สำนักอนามัย	๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘	มติคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เฉพาะกิจสาขาสาธารณสุขศาสตร์ ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๘ 

บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	ผู้ผ่านการประเมิน	ผู้ไม่ผ่านการประเมิน	รวม
๑	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ	๓	-	๓
๒	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ	๘	-	๘
๓	นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการพิเศษ	๑	-	๑
๔	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	๓	๗	๑๐
รวมทั้งสิ้น		๑๕	๗	๒๒



บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๙

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงาน ที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๑	นางจิรกุล อภิลิทธิรัตนากร พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส.(๓๑)๑๔) กลุ่มงานการพยาบาลและการบริหารทั่วไป ศูนย์บริการสาธารณสุข ๓๑ เอิบ - จิตร พังสุบุตร สำนักอนามัย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) (ในตำแหน่งเลขที่ และส่วนราชการเดิม)	ผ่าน (๘๑.๓๓)	๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๒๒๘ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๓ (รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัดสำนักอนามัย) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๘ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสมกับระดับ ตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๒	นางสาววิภา พันธ์สนาชี พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส.(๓๕)๗) กลุ่มงานการพยาบาลและการบริหารทั่วไป ศูนย์บริการสาธารณสุข ๓๕ หัวหมาก สำนักอนามัย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) (ในตำแหน่งเลขที่ และส่วนราชการเดิม)	ผ่าน (๘๔.๐๐)	๘ เมษายน ๒๕๖๘ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๔๙ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๒ (รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัดสำนักอนามัย) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๘ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสมกับระดับ ตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๓	นางสาวสุพรรณษา ใหม่เอี่ยม เภสัชกรชำนาญการ (ด้านเภสัชกรรมคลินิก) (ตำแหน่งเลขที่ รพจ. ๓๖๐) กลุ่มงานเภสัชกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ (ด้านเภสัชกรรมคลินิก) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๓.๐๐)	๒๑ กันยายน ๒๕๖๗ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๗ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๓๗ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านเภสัชกรรม (รับผิดชอบสายงานเภสัชกรรม) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๘ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสมกับระดับ ตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๔	นางสาวธนิษฐ์ สิมสมบูรณ์ทอง นายแพทย์ชำนาญการ (ด้านเวชกรรม สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป) (ตำแหน่งเลขที่ รพจ. ๑๔๐) หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงานอายุรกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๑.๓๓)	๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๗ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๑๙๐ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านการแพทย์ ๑๗ (รับผิดชอบสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๘ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสมกับระดับ ตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๕	นางสาวสาริน คณะแก้ว นายแพทย์ชำนาญการ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) (ตำแหน่งเลขที่ รพส. ๑๐๓) กลุ่มงานอายุรกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลสิรินธร สำนักการแพทย์	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๘.๖๗)	๗ มกราคม ๒๕๖๘ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๗ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๑๙๓ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านการแพทย์ ๑ (รับผิดชอบสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสมกับระดับ ตำแหน่งที่ขอประเมิน)



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงาน ที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๖	นางสาวศศิมา ศรีสุข นายแพทย์ชำนาญการ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) (ตำแหน่งเลขที่ รพท. ๑๖๒) กลุ่มงานอายุรกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลกลาง สำนักการแพทย์	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๘.๓๓)	๒๖ เมษายน ๒๕๖๘ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๘๒ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านการแพทย์ ๑ (รับผิดชอบสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสมกับระดับ ตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๗	นางสาวเฉลิมพร โรจนรัตน์ศิริกุล นายแพทย์ชำนาญการ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส.(๒๔)๓) กลุ่มงานบริการสุขภาพ ศูนย์บริการสาธารณสุข ๒๔ บางเขน สำนักอนามัย	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๗๓.๖๗)	๓๐ มกราคม ๒๕๖๘ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ แก้ไข ๓ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๓๕๓ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านการแพทย์ ๑๕ (รับผิดชอบสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรมป้องกัน) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสมกับระดับ ตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๘	นางนัจกร ปัญจธรากุล พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส.(๔)๒๙) กลุ่มงานการพยาบาลและการบริหารทั่วไป ศูนย์บริการสาธารณสุข ๔ ดินแดง สำนักอนามัย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๑.๕๐)	๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๘ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๖๕ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๒ (รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัดสำนักอนามัย) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสมกับระดับ ตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๙	นางสาวเขมสิริสา ตีสวัสดิ์ นายแพทย์ชำนาญการ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส.(๒๐)๒) หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงานบริการสุขภาพ ศูนย์บริการสาธารณสุข ๒๐ ป้อมปราบศัตรูพ่าย สำนักอนามัย	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์- ครอบครัว) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๙๐.๓๓)	๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๘ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๔๗ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านการแพทย์ ๘ (รับผิดชอบสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์ครอบครัว) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๘ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสมกับระดับ ตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๑๐	นายภูวคล ฐิติวารกรณ์ นายแพทย์ชำนาญการ (ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรม) (ตำแหน่งเลขที่ รพจ. ๑๙๘) กลุ่มงานศัลยกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๑.๓๓)	๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๘ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๖๕ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านการแพทย์ ๒ (รับผิดชอบสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรม) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๘ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสมกับระดับ ตำแหน่งที่ขอประเมิน)



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงาน ที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๑๓	นางสาวศิริวิ ดันดีกุล เภสัชกรชำนาญการ (ด้านเภสัชกรรมคลินิก) (ตำแหน่งเลขที่ รพช. ๓๕๔) กลุ่มงานเภสัชกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ (ด้านเภสัชกรรมคลินิก) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๕.๕๐)	๓ กันยายน ๒๕๖๗ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๘ แก้ไข ๓ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๑๙ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านเภสัชกรรม (รับผิดชอบสายงานเภสัชกรรม) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสมกับระดับ ตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๑๒	นางสาวปรุมา ดอนจันทร์ทอง เภสัชกรชำนาญการ (ด้านเภสัชกรรมการผลิต) (ตำแหน่งเลขที่ กก. ๑๕) กลุ่มงานผลิตยา กองเภสัชกรรม สำนักอนามัย	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ (ด้านเภสัชกรรมการผลิต) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๔.๓๕)	๓ เมษายน ๒๕๖๘ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๒๔ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านเภสัชกรรม (รับผิดชอบสายงานเภสัชกรรม) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสมกับระดับ ตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๑๓	นางสาวสุทธิมา กรีธายุธ นายแพทย์ชำนาญการ (ด้านเวชกรรม สาขาวิสัญญีวิทยา) (ตำแหน่งเลขที่ รพช. ๒๓๖) กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาวิสัญญีวิทยา) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๘.๖๖)	๑๙ เมษายน ๒๕๖๘ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๕๐ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านการแพทย์ ๑๒ (รับผิดชอบสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาวิสัญญีวิทยา) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๘ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสมกับระดับ ตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๑๔	นายเพชร วีระรัตน์ตระกูล นายแพทย์ชำนาญการ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) (ตำแหน่งเลขที่ รพช. ๑๕๒) กลุ่มงานอายุรกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๖.๓๓)	๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๘ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๗ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านการแพทย์ ๑ (รับผิดชอบสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสมกับระดับ ตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๑๕	นายพิตตินันท์ จันตา นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ) (ตำแหน่งเลขที่ รพช. ๓๒๐) กลุ่มงานธนาคารเลือด กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์	นักเทคนิคการแพทย์ ชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๘.๐๐)	๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๘ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๘ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๑๐ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านเทคนิคการแพทย์ (รับผิดชอบสายงานเทคนิคการแพทย์) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘ (ผลงานมีคุณภาพเหมาะสมกับระดับ ตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๑๖	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) (ตำแหน่งเลขที่) กลุ่มงานการพยาบาลปฐมภูมิ กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) (ในตำแหน่งเลขที่ และส่วนราชการเดิม)	ไม่ผ่าน (๔๕.๓๔)	-	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๑ (รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๘ (ไม่ผ่านการประเมินเนื่องจากผลงานที่ไม่เป็น ผลการดำเนินงานที่ผ่านเกณฑ์เสนอเรื่อง ผลของโปรแกรมส่งเสริมความรู้รอบรู้



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงาน ที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๑๖ (ต่อ)	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) (ตำแหน่งเลขที่) กลุ่มงานการพยาบาลปฐมภูมิ กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล				ด้านสุขภาพต่อพฤติกรรมบริโภคอาหารตามแนวทาง DASH Diet ของกลุ่มเสี่ยงโรคความดันโลหิตสูง" สวมเป็นมาและความสำคัญของปัญหา การวิเคราะห์ปัญหาของหน่วยงานไม่สอดคล้องและไม่ครอบคลุมสาเหตุของปัญหา อีกทั้งเนื้อหาไม่ชัดเจนว่าเป็นงานประเภทใด หากเป็นงานวิจัยต้องขออนุญาตจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในการทำวิจัย หรือหากเป็นงานวิเคราะห์ที่ไม่ได้มีการวิเคราะห์ถึงสภาพและสาเหตุของปัญหา รวมถึงในส่วนหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิไม่ได้ระบุวันที่ และไม่ชัดเจนว่าโปรแกรมเป็นการพัฒนาขึ้นเองหรือนำของผู้อื่นมาใช้ ตลอดจนนิยามศัพท์ไม่ครอบคลุมประเด็นเรื่องการศึกษา ตารางแสดงผลการศึกษาไม่ถูกต้อง รวมถึงการอภิปรายผลไม่เป็นไปตามหลักการทางวิชาการ สำหรับข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เรื่อง"พัฒนาการส่งเสริมตรวจสุขภาพเชิงรุกเพื่อป้องกันการเกิดโรคเบาหวานรายใหม่ในพื้นที่รับผิดชอบของโรงพยาบาลราชพิพัฒน์" ลักษณะงานเป็นงานเชิงนโยบาย ไม่สามารถดำเนินการได้ หลักการและเหตุผลไม่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหาของหน่วยงานหรือผลการดำเนินงาน รวมทั้งกรอบการวิเคราะห์แนวคิด ไม่ได้ระบุว่ามีแนวคิด ทฤษฎีใดของใครในการพัฒนางาน)
๑๗	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาลวิสัญญี) (ตำแหน่งเลขที่) กลุ่มงานการพยาบาลวิสัญญี กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลวิสัญญี) (ในตำแหน่งเลขที่ และส่วนราชการเดิม)	ไม่ผ่าน (๔๔.๓๔)		มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๑ (รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๘ (ไม่ผ่านการประเมินเนื่องจากผลงานที่เป็น ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เสนอ เรื่อง "การพัฒนาแนวปฏิบัติทางการพยาบาล- วิสัญญี เพื่อป้องกันอาการหนาวสั่น ในหญิง ที่มารับการผ่าตัดคลอดบุตรทางหน้าท้อง ที่ฉีดยาชาเข้าช่องน้ำไขสันหลังของ ผลงานไม่แสดง ถึงการพัฒนาแนวทางปฏิบัติพยาบาล การควบคุมภาพของเครื่องมือไม่ชัดเจน และเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล ไม่ครบถ้วน รวมถึงสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลไม่สอดคล้องกับผลการศึกษา ตลอดจนการนำเสนอข้อมูลที่ดีตาราง ไม่ครบถ้วน การเขียนอภิปรายผลไม่ถูกต้อง ข้อเสนอแนะไม่ได้มาจากผลการศึกษ เอกสารอ้างอิงไม่ถูกต้อง ไม่มีการเขียน แนวปฏิบัติที่ขอประเมินอีกทั้ง



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงาน ที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๑๗ (ต่อ)	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาลวิสัญญี) (ตำแหน่งเลขที่ รพร. ๒๒๐) กลุ่มงานการพยาบาลวิสัญญี กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล				หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิไม่มีความเห็นของ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล สำหรับข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุง งานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เรื่อง "การจัดการความปวดในผู้ป่วยผ่าตัด คลอดบุตรทางหน้าท้องที่ได้รับการระงับ ความรู้สึกชนิดดมยาแบบทั่วไป" หลักการและเหตุผลไม่แสดงให้เห็นสภาพ- ปัญหาเพื่อเป็นที่มาของการพัฒนางาน หรือปรับปรุงงาน วัตถุประสงค์และตัวชี้วัด ความสำเร็จไม่สอดคล้องกัน รวมทั้งขั้นตอน การดำเนินการไม่สอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษา ไม่สามารถนำขั้นตอนไปดำเนินการให้บรรลุ ตามเป้าหมายได้
๑๘	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) (ตำแหน่งเลขที่) กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลผู้ป่วยหนัก) ในตำแหน่งเลขที่ และส่วนราชการเดิม	ไม่ผ่าน (๔๒.๖๗)		มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๑ (จึงมีมติขอรายงานพยาบาลวิชาชีพ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘ (ไม่ผ่านการประเมินเนื่องจากผลงานที่เป็น ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เสนอ เรื่อง "ผลของการใช้แนวปฏิบัติการพยาบาล เพื่อป้องกันภาวะปอดอักเสบจากการใช้ เครื่องช่วยหายใจในหอผู้ป่วยวิกฤต ผลงานที่นำเสนอ ไม่สอดคล้องกับชื่อเรื่อง การวิเคราะห์ สาเหตุของปัญหาการเกิดปอดอักเสบ จากการใช้เครื่องช่วยหายใจไม่ชัดเจนและ ไม่สัมพันธ์กับเรื่องที่ศึกษา รวมถึงไม่แยก ชัดเจนว่าจะทำแนวปฏิบัติการพยาบาล หรือการนิเทศการพยาบาล แบบประเมิน บางรายการไม่มีการขออนุญาตใช้ก่อน นิยามศัพท์ไม่ถูกต้องและไม่ครบถ้วน ตลอดจนเนื้อหาบางส่วนคล้ายคลึงกับ ผลงานทางวิชาการของผู้ขอรับการประเมิน รายชื่อผ่านมาก นอกจากนี้หนังสือเชิญ ผู้ทรงคุณวุฒิออกภายหลังการดำเนินการ เก็บข้อมูล สำหรับข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เรื่อง "ผลของ การใช้แนวทางปฏิบัติทางคลินิกสำหรับ การป้องกันท่อช่วยหายใจเลื่อนหลุด โดยไม่ได้วางแผนในหอผู้ป่วยวิกฤต หลักการและ เหตุผลไม่แสดงให้เห็นถึงสาเหตุที่มา ของปัญหาและไม่มีมติจริงใจในแนวคิดหรือ เหตุผลใด ของใคร ในการพัฒนางานหรือ ปรับปรุงงาน รวมทั้งไม่มีความชัดเจนจุด ดำเนินการในลักษณะใด



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงาน ที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๑๙	<p>พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) (ตำแหน่งเลขที่)</p> <p>กลุ่มงานการพยาบาล ด้านการควบคุม และป้องกันผู้ป่วยติดเชื้อ กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล</p>	<p>พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่ และส่วนราชการเดิม</p>	<p>ไม่ผ่าน (๔๕.๐๐)</p>		<p>มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๑ (รับผลิตขอใบสายงานพยาบาลวิชาชีพ</p> <p>ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘ (ไม่ผ่านการประเมินเนื่องจากผลงานที่เป็น ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เสนอ เรื่อง "ผลการพัฒนาการพยาบาลให้สำรน้ำ ทางหลอดเลือดส่วนปลายโดยพยาบาล ต่อการปฏิบัติการพยาบาลและปฏิบัติการ การเกิดภาวะหลอดเลือดดำอักเสบ "ชื่อเรื่อง</p> <p>ไม่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการศึกษา การวิเคราะห์ปัญหาไม่ชัดเจน ไม่แสดงถึง สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของ</p> <p>วัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ เปรียบเทียบคะแนนความรู้ แต่ไม่มีเครื่องมือ ในการประเมินความรู้ นิยามศัพท์ไม่ถูกต้อง และไม่ครอบคลุมและการใช้แนวคิด ทฤษฎี มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ไม่ชัดเจน ว่าใช้ของใคร อย่างไร รวมถึงไม่แสดง การได้มาของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และการสังเกตกลุ่มตัวอย่างไม่มีการขอ อนุญาต นอกจากนี้มีการดำเนินการเก็บ ข้อมูลก่อนออกหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ สำหรับข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนา งานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น เรื่อง "ผลการพัฒนาการสร้าง ความตระหนักในการป้องกันการเกิด อุบัติเหตุเข็ม ข้อมมีคมและสารคัดหลั่ง จากการปฏิบัติงาน" หลักการและเหตุผล ไม่แสดงให้เห็นสภาพปัญหาเพื่อเป็นที่มา ของการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน และไม่แสดงให้เห็นว่าใช้แนวคิดหรือทฤษฎี ของใคร รวมทั้งไม่ชัดเจนว่าจะดำเนินการ ในลักษณะใด นอกจากนี้ตัวชี้วัดความสำเร็จ วัดไม่ครบตามวัตถุประสงค์)</p>
๒๐	<p>พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) (ตำแหน่งเลขที่)</p> <p>ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล</p>	<p>พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด) ในตำแหน่งเลขที่ และส่วนราชการเดิม</p>	<p>ไม่ผ่าน (๔๓.๖๖)</p>		<p>มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๑ (รับผลิตขอใบสายงานพยาบาลวิชาชีพ</p> <p>ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘ (ไม่ผ่านการประเมินเนื่องจากผลงานที่เป็น ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เสนอ เรื่อง "ผลการพัฒนาแนวทางปฏิบัติการพยาบาล มารดาแล้วแต่คลอดบุตรที่หนึ่งห้อง ที่มีความเสี่ยงต่อภาวะตกเลือด "ชื่อเรื่อง</p> <p>ไม่มีการ วิเคราะห์ปัญหาที่พบ บอกไม่ชัดถึงผลลัพธ์ สุดท้าย ทั้งในการแก้ไขและเฝ้าระวัง</p>



ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงาน ที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๒๐ (ต่อ)	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) (ตำแหน่งเลขที่) ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล				พัฒนาและแนวทางปฏิบัติการพยาบาล รวมทั้งวัตถุประสงค์ในบทที่ ๑ กับข้อมูลใน บทที่ ๓-๕ ไม่สอดคล้องกัน และนิยามศัพท์ ไม่เป็นเชิงปฏิบัติการ อีกทั้งไม่มีที่มาของ กลุ่มตัวอย่าง นอกจากนี้บางตารางไม่มี การเก็บข้อมูล และผลการศึกษา (ผลสัมฤทธิ์) ไม่ตรงกับนิยามศัพท์ ไม่มีการระบุเกณฑ์ การแปรผลการศึกษา ตลอดจนไม่มีการ อ้างอิงทฤษฎี สำหรับข้อเสนอ แนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เรื่อง "การพัฒนา แนวทางการพยาบาลผู้ป่วยแต่ละสัปดาห์ โปรแกรม" ไม่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่แท้จริงของหน่วยงาน และแนวคิดที่ใช้ใน การพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ไม่ครอบคลุมงานที่ศึกษา อีกทั้งเอกสารที่ใช้ ในการอ้างอิงไม่เพียงพอกับข้อเสนอ แนวคิดดังกล่าว)
๒๑	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) (ตำแหน่งเลขที่) ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่ และส่วนราชการเดิม	ไม่ผ่าน (๕๐.๐๐)		มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๑ (รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๘ ไม่ผ่านการประเมินเนื่องจากผลงานที่เป็น ผลการดำเนินงานที่นำมาที่เสนอ เรื่อง "ประสิทธิผลของโปรแกรมให้คำปรึกษา เพื่อเพิ่มการรับรู้ต่อการเลือกวิธีบำบัด ทดแทนโคของผู้ป่วยไตวายเรื้อรังระยะที่ ๔-๕ ในคลินิกโรคไต การวิเคราะห์ปัญหา ไม่ชัดเจน และไม่มีแหล่งที่มาของข้อมูล มีการระบุที่ใช้ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถ ของตนเองแต่ไม่ปรากฏในกรอบแนวคิด และโปรแกรมให้คำปรึกษา รวมทั้ง วัตถุประสงค์ของการศึกษาไม่สอดคล้อง กับผลการศึกษา ตลอดจนนิยามศัพท์ ไม่ครบถ้วนและไม่ถูกต้อง สำหรับข้อเสนอ แนวคิด และวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือ ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เรื่อง "การพัฒนาแนวทางการติดตามผู้ป่วยไตวาย เรื้อรังที่ได้รับการผ่าตัดเส้นฟอกเลือด" หลักการและเหตุผลไม่ชัดเจน ไม่แสดง ให้เห็นถึงสาเหตุของปัญหา และกรอบการ วิเคราะห์ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงแนวคิดหรือ ทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาแนวทาง ตลอดจนตัวชี้วัดความสำเร็จไม่สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์)



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงาน ที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๒๒	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) (ตำแหน่งเลขที่ ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุ และฉุกเฉิน) ในตำแหน่งเลขที่ และส่วนราชการเดิม	ไม่ผ่าน (๓๘.๐๐)		มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๑ (รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๘ (ไม่ผ่านการประเมินเนื่องจากผลงานที่เป็น ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เสนอ เรื่อง "ประสิทธิผลของการใช้ SOS Score ในการประเมินผู้ป่วยคิดเชื่อในกระแสเลือด ของห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ในโรงพยาบาล ชื่อเรื่องไม่สอดคล้องกับ การดำเนินการเนื่องจากเป็นการใช้ข้อมูล ย้อนหลัง การวิเคราะห์ปัญหาไม่ชัดเจน ความเป็นมาและวัตถุประสงค์ไม่ถูกต้อง และนิยามศัพท์ไม่ถูกต้อง ตลอดจนขาด ความเชื่อมโยงของเนื้อหา กรอบแนวคิด ที่ใช้ในการศึกษาไม่ถูกต้อง เครื่องมือที่ใช้ ในการศึกษาไม่ครบถ้วน อีกทั้งผลการศึกษา และการอภิปรายผลไม่สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ สำหรับข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้ มีประสิทธิภาพมากขึ้น เรื่อง "ประสิทธิผล การคัดแยกประเภทผู้ป่วยฉุกเฉิน ตามแนวทาง MOPH ED, Triage ของห้อง อุบัติเหตุและฉุกเฉิน สาเหตุและที่มาของปัญหา ไม่ชัดเจน ไม่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนา หรือปรับปรุงงาน และกรอบการวิเคราะห์ แนวคิด ไม่ได้แสดงแนวคิดหรือทฤษฎี ที่ใช้ในการวิเคราะห์ รวมทั้งไม่มีขั้นตอนการ การดำเนินงาน นอกจากนี้ตัวชี้วัดความ- สำเร็จไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์"



แบบรายงานการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
สังกัดสำนักงานการคลัง

๑. ปรับระดับสูงขึ้น จำนวน ๑๕ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

- ๑) ตำแหน่งผู้อำนวยการสูง (ผู้อำนวยการสำนักงาน) สำนักงานรายได้กรุงเทพมหานคร
- ๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (การเงินและบัญชี) สูง (ผู้อำนวยการสำนักงาน) สำนักงานบริหารการเงินการคลังกรุงเทพมหานคร
- ๓) ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าฝ่าย) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานรายได้กรุงเทพมหานคร
- ๔) ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าฝ่าย) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานมาตรฐานการคลังและทรัพย์สิน

๕) ตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ เป็นตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน) กลุ่มงานวิชาการและระบบสารสนเทศ ส่วนวิชาการและกฎหมาย

๖) ตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ เป็นตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน) กลุ่มงานเร่งรัดรายได้ ๑ ส่วนเร่งรัดและพัฒนารายได้ สำนักงานรายได้กรุงเทพมหานคร

๗) ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ หรือชำนาญการ เป็นตำแหน่งนักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน) กลุ่มงานระบบและประมวลผลข้อมูลทรัพย์สิน ส่วนบริหารพัสดุ สำนักงานมาตรฐานการคลังและทรัพย์สิน

๘) ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ หรือชำนาญการ เป็นตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน) กลุ่มงานบริหารเงินฝาก ส่วนบริหารการเงิน สำนักงานบริหารการเงินการคลังกรุงเทพมหานคร

๙) ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ หรือชำนาญการ เป็นตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน) กลุ่มงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ๓ ส่วนบริหารเงินอุดหนุนรัฐบาลและเงินนอกงบประมาณ สำนักงานบริหารการเงินการคลังกรุงเทพมหานคร

๑๐) ตำแหน่งนักวิชาการคลังปฏิบัติการ หรือชำนาญการ เป็นตำแหน่งนักวิชาการคลังชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน) กลุ่มงานวิชาการคลัง ส่วนบริหารงานระบบการคลัง สำนักงานมาตรฐานการคลังและทรัพย์สิน

๑๑) ตำแหน่งช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งช่างเครื่องกลอาวุโส (หัวหน้ากลุ่มงาน) กลุ่มงานซ่อมบำรุง ๒ กองโรงงานช่างกล

๑๒) ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุอาวุโส กลุ่มงานจัดหาพัสดุ ส่วนบริหารพัสดุ สำนักงานมาตรฐานการคลังและทรัพย์สิน

๑๓) ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุอาวุโส กลุ่มงานระบบและประมวลผลข้อมูลทรัพย์สิน ส่วนบริหารพัสดุ สำนักงานมาตรฐานการคลังและทรัพย์สิน

๑๔) ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (อาวุโส) ฝ่ายการคลัง สำนักงานเลขานุการ

๑๕) ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (อาวุโส) กลุ่มงานการเงินและพัสดุ กองโรงงานช่างกล

๒. เปลี่ยนสายงาน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑) ตำแหน่งเจ้าพนักงานการคลังปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน กลุ่มงานระเบียบและกฎหมายการพาณิชย์กรุงเทพมหานคร ส่วนบริหารระบบการคลัง สำนักงานมาตรฐานการคลังและทรัพย์สิน

๒) ตำแหน่งนักวิชาการสถิติปฏิบัติการ หรือชำนาญการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ กลุ่มงานวิชาการและระบบสารสนเทศ ส่วนวิชาการและกฎหมาย สำนักงานรายได้กรุงเทพมหานคร จำนวน ๒ ตำแหน่ง



๓) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานบริหารการเงินการคลังกรุงเทพมหานคร

๔) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองบัญชา

๕) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน กลุ่มงานบำเหน็จบำนาญ ๒ กองบำเหน็จบำนาญ

๖) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน จำนวน ๓ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน กลุ่มงานการเงินและพัสดุ กองโรงงานช่างกล จำนวน ๓ ตำแหน่ง

๓. เปลี่ยนประเภทตำแหน่ง จำนวน ๒๗ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑) ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ เป็นตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเงินและบัญชี) ต้น (ผู้อำนวยการส่วน) ส่วนบริหารการเงิน สำนักงานบริหารการเงินการคลังกรุงเทพมหานคร

๒) ตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการพิเศษ เป็นตำแหน่งผู้อำนวยการต้น (ผู้อำนวยการส่วน) ส่วนวิชาการและกฎหมาย สำนักงานรายได้กรุงเทพมหานคร

๓) ตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการพิเศษ เป็นตำแหน่งผู้อำนวยการต้น (ผู้อำนวยการส่วน) ส่วนเร่งรัดและพัฒนารายได้ สำนักงานรายได้กรุงเทพมหานคร

๔) ตำแหน่งนักวิชาการคลังชำนาญการพิเศษ เป็นตำแหน่งผู้อำนวยการต้น (ผู้อำนวยการส่วน) ส่วนบริหารงานระบบการคลัง สำนักงานมาตรฐานการคลังและทรัพย์สิน

๕) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (หัวหน้างาน) เป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (หัวหน้าฝ่าย) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานเลขานุการ

๖) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการอาวุโส จำนวน ๒ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (หัวหน้าฝ่าย) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานบริหารการเงินการคลังกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑ ตำแหน่ง และฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองบำเหน็จบำนาญ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๗) ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ หรือชำนาญการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานรายได้กรุงเทพมหานคร

๘) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสถิติปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน จำนวน ๒ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานวิชาการและระบบสารสนเทศ ส่วนวิชาการและกฎหมาย สำนักงานรายได้กรุงเทพมหานคร จำนวน ๒ ตำแหน่ง

๙) ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน จำนวน ๒ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ หรือชำนาญการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานรายได้กรุงเทพมหานคร จำนวน ๒ ตำแหน่ง

๑๐) ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน จำนวน ๓ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ หรือชำนาญการ กลุ่มงานบริการที่จอดรถยนต์ สำนักงานรายได้กรุงเทพมหานคร จำนวน ๓ ตำแหน่ง

๑๑) ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ หรือชำนาญการ กลุ่มงานสวัสดิการข้าราชการพยาบาลระบบเบิกจ่ายตรง ส่วนบริหารการเงิน สำนักงานบริหารการเงินการคลังกรุงเทพมหานคร

๑๒) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งนักจัดการชำนาญการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานเลขานุการ



๑๓) ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน จำนวน ๒ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชีปฏิบัติการ หรือชำนาญการ กลุ่มงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ๔ ส่วนบริหารเงินอุดหนุนรัฐบาล และเงินนอกงบประมาณ สำนักงานบริหารการเงินการคลังกรุงเทพมหานคร จำนวน ๒ ตำแหน่ง

๑๔) ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน จำนวน ๓ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ หรือชำนาญการ กลุ่มงานนิติการและระเบียบ ๑ จำนวน ๑ ตำแหน่ง และกลุ่มงานบังคับบัญชา จำนวน ๒ ตำแหน่ง ส่วนวิชาการและกฎหมาย สำนักงานรายได้กรุงเทพมหานคร

๑๕) ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน จำนวน ๕ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ กลุ่มงานเร่งรัดรายได้ ๑ ส่วนเร่งรัดและพัฒนารายได้ จำนวน ๑ ตำแหน่ง และกลุ่มงานบริการที่จอดรถยนต์ สำนักงานรายได้กรุงเทพมหานคร จำนวน ๔ ตำแหน่ง

๔. เกลี่ยและเปลี่ยนสายงาน จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน ฝ่ายการคลัง สำนักงานเลขานุการ

๒) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานมาตรฐานการคลังและทรัพย์สิน

๓) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน กลุ่มงานระบบและประมวลผลข้อมูลทรัพย์สิน ส่วนบริหารพัสดุ สำนักงานมาตรฐานการคลังและทรัพย์สิน

๔) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน กลุ่มงานการเงินและพัสดุ กองโรงงานช่างกล

๕) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองบำเหน็จบำนาญ

๖) ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน จำนวน ๒ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน กลุ่มงานสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลระบบเบิกจ่ายตรง ส่วนบริหารการเงิน สำนักงานบริหารการเงินการคลังกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑ ตำแหน่ง และฝ่ายการคลัง สำนักงานเลขานุการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๗) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน จำนวน ๓ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองบำเหน็จบำนาญ จำนวน ๑ ตำแหน่ง กลุ่มงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ๔ ส่วนบริหารเงินอุดหนุนรัฐบาลและเงินนอกงบประมาณ สำนักงานบริหารการเงินการคลังกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑ ตำแหน่ง และฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองบัญชี จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๘) ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน จำนวน ๔ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งนายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน กลุ่มงานควบคุมระบบการซ่อม จำนวน ๑ ตำแหน่ง และกลุ่มงานซ่อมบำรุง ๒ กองโรงงานช่างกล จำนวน ๓ ตำแหน่ง

๙) ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน จำนวน ๔ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน กลุ่มงานควบคุมพัสดุ จำนวน ๒ ตำแหน่ง และกลุ่มงานระบบและประมวลผลข้อมูลทรัพย์สิน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ส่วนบริหารพัสดุ สำนักงานมาตรฐานการคลังและทรัพย์สิน

๕. เกลี่ยและเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง จำนวน ๓๐ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการอาวุโส จำนวน ๓ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งนัก (หัวหน้าฝ่าย) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองบัญชี จำนวน ๑ ตำแหน่ง ฝ่ายบริหารงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง และฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานมาตรฐานการคลังและทรัพย์สิน



๒) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน จำนวน ๙ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ หรือชำนาญการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานเลขานุการ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานมาตรฐานการคลังและทรัพย์สิน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานบริหารการเงินการคลังกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑ ตำแหน่ง ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองบัญชี จำนวน ๑ ตำแหน่ง ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองโรงงานช่างกล จำนวน ๑ ตำแหน่ง และฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองบำเหน็จบำนาญ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการอาวุโส เป็นตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน) กลุ่มงานบริการที่จอดรถยนต์ สำนักงานรายได้กรุงเทพมหานคร

๔) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ

๕) ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานสวัสดิการข้าราชการพยาบาลระบบเบิกจ่ายตรง ส่วนบริหารการเงิน สำนักงานบริหารการเงินการคลังกรุงเทพมหานคร

๖) ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ หรือชำนาญการ กลุ่มงานสวัสดิการข้าราชการพยาบาลระบบเบิกจ่ายตรง ส่วนบริหารการเงิน สำนักงานบริหารการเงินการคลังกรุงเทพมหานคร

๗) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน กลุ่มงานบำเหน็จบำนาญ ๒ กองบำเหน็จบำนาญ

๘) ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ หรือชำนาญการ กลุ่มงานระเบียบและกฎหมายการพาณิชย์กรุงเทพมหานคร ส่วนบริหารระบบการคลัง ๑

๙) ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน จำนวน ๕ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ หรือชำนาญการ กลุ่มงานบริหารการใช้ที่ดินและสิ่งปลูกสร้างกรุงเทพมหานคร ส่วนบริหารพัสดุ สำนักงานมาตรฐานการคลังและทรัพย์สิน จำนวน ๕ ตำแหน่ง

๑๐) ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน จำนวน ๓ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งนักบัญชีปฏิบัติการ หรือชำนาญการ กลุ่มงานรายงานการเงินกรุงเทพมหานคร กองบัญชี จำนวน ๓ ตำแหน่ง

๑๑) ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน จำนวน ๔ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ หรือชำนาญการ กลุ่มงานควบคุมพัสดุ จำนวน ๑ ตำแหน่ง และกลุ่มงานระบบและประมวลผลข้อมูลทรัพย์สิน ส่วนบริหารพัสดุ สำนักงานมาตรฐานการคลังและทรัพย์สิน จำนวน ๓ ตำแหน่ง

๒๖



แบบรายงานการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
สังกัดสำนักงานคลัง

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)
๑	สำนักงานเลขานุการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (หัวหน้าฝ่าย) - นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑ ๓
	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่	- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑
	ฝ่ายการคลัง	- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีอาวุโส - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน - เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๑ ๑ ๑
๒	สำนักงานรายได้กรุงเทพมหานคร ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	- ผู้อำนวยการสำนักงาน (ผู้อำนวยการสูง) - นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าฝ่าย) - นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ หรือชำนาญการ - นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ หรือชำนาญการ - นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ หรือชำนาญการ - ผู้อำนวยการส่วน (ผู้อำนวยการต้น) - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน) - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ - นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ - นิติกรปฏิบัติการ หรือชำนาญการ - นิติกรปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑
	ส่วนวิชาการและกฎหมาย		
	- กลุ่มงานวิชาการและระบบ สารสนเทศ		
	- กลุ่มงานนิติการและระเบียบ		
	- กลุ่มงานบังคับภาษี		
	ส่วนเร่งรัดและพัฒนารายได้		
	- กลุ่มงานเร่งรัดรายได้ ๑	- ผู้อำนวยการส่วน (ผู้อำนวยการต้น) - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน) - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑ ๑ ๑
	- กลุ่มงานบริการที่จอดรถยนต์	- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน) - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ - นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑ ๑ ๑

an



แบบรายงานการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
สังกัดสำนักงานการคลัง

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)
๓	สำนักงานมาตรฐานการคลังและทรัพย์สิน <u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u> <u>ส่วนบริหารงานระบบการคลัง</u> - กลุ่มงานวิชาการคลัง - กลุ่มงานระเบียบและกฎหมายการ พาณิชย์กรุงเทพมหานคร <u>ส่วนบริหารพัสดุ</u> - กลุ่มงานจัดหาพัสดุ - กลุ่มงานควบคุมพัสดุ - กลุ่มงานระบบและประมวลผล ข้อมูลทรัพย์สิน - กลุ่มงานบริหารการใช้ที่ดินและสิ่ง ปลูกสร้างกรุงเทพมหานคร	- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าฝ่าย)	๑
		- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๓
		- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๑
		- ผู้อำนวยการส่วน (ผู้อำนวยการต้น)	๑
		- นักวิชาการคลังชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๑
		- นิติกรปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑
		- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๑
		- เจ้าพนักงานพัสดุอาวุโส	๑
		- นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑
		- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๒
		- นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๑
		- นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๓
		- เจ้าพนักงานพัสดุอาวุโส	๑
- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๓		
- นิติกรปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๕		
๔	สำนักงานบริหารการเงินการคลัง กรุงเทพมหานคร <u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u> <u>ส่วนบริหารการเงิน</u> - กลุ่มงานบริหารเงินฝาก - กลุ่มงานสวัสดิการข้าราชการ พยาบาลระบบเบิกจ่ายตรง	- ผู้อำนวยการสำนักงาน	๑
		ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (การเงินและบัญชี) สูง	
		- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (หัวหน้าฝ่าย)	๑
		- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑
		- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๑
		- ผู้อำนวยการส่วน	๑
		ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเงินและบัญชี) ต้น	
		- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๑
		- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๒
		- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ	๑
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน หรือ ชำนาญงาน			



แบบรายงานการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
สังกัดสำนักงานการคลัง.

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)	
๔	สำนักงานบริหารการเงินการคลัง กรุงเทพมหานคร (ต่อ) ส่วนบริหารเงินอุดหนุนรัฐบาลและเงิน นอกงบประมาณ	- กลุ่มงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ๓	- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน) ๑	
		- กลุ่มงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ๔	- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ หรือชำนาญการ ๒	
			- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน หรือ ชำนาญงาน ๑	
๕	กองบัญชี ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (หัวหน้าฝ่าย)	๑	
		- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑	
		- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๑	
		- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๑	
๖	กลุ่มงานรายงานการเงินกรุงเทพมหานคร กองโรงงานช่างกล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	- นักบัญชีปฏิบัติการหรือชำนาญการ	๓	
		- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (หัวหน้าฝ่าย)	๑	
			- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑
			- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีอาวุโส	๑
๗	กลุ่มงานการเงินและพัสดุ	- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๓	
		- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๑	
		- นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๑	
		- นายช่างเครื่องกลอาวุโส (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๑	
๘	กลุ่มงานควบคุมระบบการซ่อม กลุ่มงานซ่อมบำรุง ๒	- นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๓	
		- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (หัวหน้าฝ่าย)	๑	
		- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑	
		- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๑	
๙	กองบำเหน็จบำนาญ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๑	
		- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๒	
		- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	
		- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๑	
	กลุ่มงานบำเหน็จบำนาญ ๒			
		รวม		



Handwritten signature

แบบรายงานการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
สังกัดสำนักสิ่งแวดล้อม

๑. ปรับระดับสูงขึ้น จำนวน ๔ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

- ๑) ตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรม) ต้น (ผู้อำนวยการกอง) เป็นตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรม) สูง (ผู้อำนวยการสำนักงาน) สำนักงานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรูป
- ๒) ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (หัวหน้าฝ่าย) เป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าฝ่าย) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานสิ่งแวดล้อมยั่งยืน
- ๓) ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเกษตรปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน จำนวน ๒ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานการเกษตรอาวุโส ฝ่ายบริหารจัดการพื้นที่สีเขียว ๑ จำนวน ๑ ตำแหน่ง และฝ่ายบริหารจัดการพื้นที่สีเขียว ๓ จำนวน ๑ ตำแหน่ง สำนักงานบริหารจัดการพื้นที่สีเขียว

๒. เปลี่ยนสายงาน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

- ๑) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน จำนวน ๒ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานสิ่งแวดล้อมยั่งยืน ๑ จำนวน ๑ ตำแหน่ง และฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานบริหารจัดการพื้นที่สีเขียว จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ๒) ตำแหน่งนักจัดการงานรักษาความสะอาดปฏิบัติการ หรือชำนาญการ เป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ หรือชำนาญการ ฝ่ายจัดการยานพาหนะ ส่วนบริการจัดการมูลฝอย สำนักงานยุทธศาสตร์จัดการมูลฝอย
- ๓) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาดปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน กลุ่มงานพัฒนาการคัดแยกมูลฝอยพื้นที่ ๒ สำนักงานยุทธศาสตร์จัดการมูลฝอย
- ๔) ตำแหน่งนายช่างโยธาปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งนายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน กลุ่มงานวิศวกรรม สำนักงานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕) ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมปฏิบัติการ หรือชำนาญการ ฝ่ายกำจัดสิ่งปฏิกูลอ่อนนุช จำนวน ๑ ตำแหน่ง และฝ่ายกำจัดสิ่งปฏิกูลหนองแวม จำนวน ๑ ตำแหน่ง สำนักงานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๖) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานการเกษตรอาวุโส ฝ่ายบริหารจัดการพื้นที่สีเขียว ๔ สำนักงานบริหารจัดการพื้นที่สีเขียว

๓. เปลี่ยนประเภทตำแหน่ง จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

- ๑) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ หรือชำนาญการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานสิ่งแวดล้อมยั่งยืน
- ๒) ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชีปฏิบัติการ หรือชำนาญการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานสิ่งแวดล้อมยั่งยืน
- ๓) ตำแหน่งเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานสิ่งแวดล้อมยั่งยืน
- ๔) ตำแหน่งเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ปฏิบัติงาน หรือชำนาญงานเป็นตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ หรือชำนาญการ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และนวัตกรรม สำนักงานยุทธศาสตร์จัดการมูลฝอย
- ๕) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาดปฏิบัติงาน หรือชำนาญงานเป็นตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ หรือด้านส่งเสริมพัฒนา) กลุ่มงานพัฒนาการคัดแยกมูลฝอยพื้นที่ ๑ สำนักงานยุทธศาสตร์จัดการมูลฝอย



๖) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาดปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ กลุ่มงานพัฒนาการคัดแยกมูลฝอยพื้นที่ ๑ สำนักงานยุทธศาสตร์จัดการมูลฝอย

๗) ตำแหน่งนายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน จำนวน ๒ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งนักวิชาการ สุขาภิบาลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ หรือด้านส่งเสริมพัฒนา) กลุ่มงานพัฒนาการคัดแยกมูลฝอยพื้นที่ ๒ สำนักงานยุทธศาสตร์จัดการมูลฝอย จำนวน ๒ ตำแหน่ง

๘) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาดปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน จำนวน ๒ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ หรือด้านส่งเสริมพัฒนา) กลุ่มงานพัฒนาการคัดแยกมูลฝอยพื้นที่ ๒ สำนักงานยุทธศาสตร์จัดการมูลฝอย จำนวน ๒ ตำแหน่ง

๙) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาดปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน จำนวน ๒ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ หรือชำนาญการ กลุ่มงานพัฒนาการคัดแยกมูลฝอยพื้นที่ ๒ จำนวน ๑ ตำแหน่ง และฝ่ายจัดการยานพาหนะ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ส่วนบริการจัดการมูลฝอย สำนักงานยุทธศาสตร์จัดการมูลฝอย

๑๐) ตำแหน่งสถาปนิกปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ เป็นตำแหน่งนายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน กลุ่มงานวิศวกรรม สำนักงานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. เกลี่ยและเปลี่ยนสายงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ เป็นตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ หรือชำนาญการ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และนวัตกรรม สำนักงานยุทธศาสตร์จัดการมูลฝอย

๕. เพิ่มใหม่ จำนวน ๓๐ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑) ตำแหน่งผู้อำนวยการสูง (ผู้อำนวยการสำนักงาน) สังกัดสำนักงานสิ่งแวดล้อมยั่งยืน

๒) ตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน) สังกัดกลุ่มงานยุทธศาสตร์สิ่งแวดล้อมยั่งยืน สำนักงานสิ่งแวดล้อมยั่งยืน

๓) ตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมปฏิบัติการ หรือชำนาญการ จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง โดยสังกัดกลุ่มงานยุทธศาสตร์สิ่งแวดล้อมยั่งยืน จำนวน ๗ ตำแหน่ง และกลุ่มงานขับเคลื่อนสิ่งแวดล้อมยั่งยืนและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ จำนวน ๔ ตำแหน่ง สำนักงานสิ่งแวดล้อมยั่งยืน

๔) ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ หรือชำนาญการ จำนวน ๔ ตำแหน่ง โดยสังกัดกลุ่มงานประเมินและติดตามผลกระทบสิ่งแวดล้อม ๑ จำนวน ๒ ตำแหน่ง และสังกัดกลุ่มงานประเมินและติดตามผลกระทบสิ่งแวดล้อม ๒ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ส่วนจัดการคุณภาพอากาศและผลกระทบสิ่งแวดล้อม สำนักงานสิ่งแวดล้อมยั่งยืน

๕) ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ หรือชำนาญการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานยุทธศาสตร์จัดการมูลฝอย จำนวน ๒ ตำแหน่ง

๖) ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน) (ด้านบริการทางวิชาการ หรือด้านส่งเสริมพัฒนา) กลุ่มงานพัฒนาการคัดแยกมูลฝอยพื้นที่ ๒ สำนักงานยุทธศาสตร์จัดการมูลฝอย

๗) ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ หรือด้านส่งเสริมพัฒนา) กลุ่มงานพัฒนาการคัดแยกมูลฝอยพื้นที่ ๒ สำนักงานยุทธศาสตร์จัดการมูลฝอย จำนวน ๒ ตำแหน่ง

๘) ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า หรือวิศวกรโยธา หรือวิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน หรือด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา) จำนวน ๓ ตำแหน่ง โดยสังกัดฝ่ายกำจัดมูลฝอยอ่อนนุช จำนวน ๑ ตำแหน่ง ฝ่ายกำจัดมูลฝอยหนองแขม จำนวน ๑ ตำแหน่ง และฝ่ายกำจัดมูลฝอยสายไหม จำนวน ๑ ตำแหน่ง สำนักงานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๙) ตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านออกแบบและคำนวณ หรือควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ) กลุ่มงานออกแบบ ส่วนยุทธศาสตร์พื้นที่สีเขียว สำนักงานบริหารจัดการพื้นที่สีเขียว



๑๐) ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้าปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านออกแบบและคำนวณ หรือควบคุมการสร้างและบริหารโครงการ) กลุ่มงานออกแบบ ส่วนยุทธศาสตร์พื้นที่สีเขียว สำนักงานบริหารจัดการพื้นที่สีเขียว

๑๑) ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเกษตรอาวุโส จำนวน ๒ ตำแหน่ง โดยสังกัดฝ่ายตงแต่งภูมิทัศน์เมือง จำนวน ๑ ตำแหน่ง และฝ่ายรุกรขกรรมและจัดการต้นไม้ในเมือง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ส่วนรุกรขกรรมและตงแต่งภูมิทัศน์เมือง สำนักงานบริหารจัดการพื้นที่สีเขียว

๑๒) ตำแหน่งนักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าฝ่าย) สังกัดฝ่ายบริหาร สำนักงานบริหารจัดการพื้นที่สีเขียว

Signature



แบบรายงานการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ อ.ก.ค. สามัญข้าราชการสามัญ
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
สังกัดสำนักสิ่งแวดล้อม

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)
๑	สำนักงานสิ่งแวดล้อมยั่งยืน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนจัดการสิ่งแวดล้อมยั่งยืน - กลุ่มงานยุทธศาสตร์สิ่งแวดล้อม ยั่งยืน - กลุ่มงานขับเคลื่อนสิ่งแวดล้อมยั่งยืน และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ส่วนจัดการคุณภาพอากาศและ ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม - กลุ่มงานประเมินและติดตาม ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ๑ - กลุ่มงานประเมินและติดตาม ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ๒	- ผู้อำนวยการสำนักงาน (ผู้อำนวยการสูง)	๑
		- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าฝ่าย)	๑
		- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑
		- นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑
		- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๑
		- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ	๑
		- นักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๑
		- นักวิชาการสิ่งแวดล้อมปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๗
		- นักวิชาการสิ่งแวดล้อมปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๔
		- นิติกรปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๒
- นิติกรปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๒		
๒	สำนักงานยุทธศาสตร์จัดการมูลฝอย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มงานยุทธศาสตร์และนวัตกรรม กลุ่มงานพัฒนาการคัดแยกมูลฝอย พื้นที่ ๑ กลุ่มงานพัฒนาการคัดแยกมูลฝอย พื้นที่ ๒ ส่วนบริการจัดการมูลฝอย - ฝ่ายจัดการยานพาหนะ	- นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๒
		- นิติกรปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๒
		- นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ หรือด้านส่งเสริมพัฒนา)	๑
		- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑
		- นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๑
		- นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ หรือด้านส่งเสริมพัฒนา)	๖
		- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑
		- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๑
		- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๒
		- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๒



แบบรายงานการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
สังกัดสำนักงานการแพทย์

๑. ปรับระดับสูงขึ้น จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

- ๑) ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ เป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าฝ่าย) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ
 - ๒) ตำแหน่งทันตแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ เป็นตำแหน่งทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ (หัวหน้ากลุ่มงาน) กลุ่มงานทันตกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิระดับสูง
 - ๓) ตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ เป็นตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ (หัวหน้ากลุ่มงาน) กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิระดับสูง
 - ๔) ตำแหน่งเภสัชกรปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ เป็นตำแหน่งเภสัชกรชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ (หัวหน้ากลุ่มงาน) กลุ่มงานเภสัชกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิระดับสูง
 - ๕) ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ จำนวน ๗ ตำแหน่ง แบ่งเป็นตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน) สังกัดกลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินและรับส่งต่อ จำนวน ๑ ตำแหน่ง กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก จำนวน ๑ ตำแหน่ง กลุ่มงานการพยาบาลผู้คลอด จำนวน ๑ ตำแหน่ง กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด จำนวน ๑ ตำแหน่ง กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยนอกจำนวน ๑ ตำแหน่ง กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยใน จำนวน ๑ ตำแหน่ง และกลุ่มงานการพยาบาลปฐมภูมิ กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ๒. เพิ่มใหม่ จำนวน ๑๖๕ ตำแหน่ง ดังนี้**

- ๑) ตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ (รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ๒) ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าฝ่าย) สังกัดฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ๓) ตำแหน่งนายแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการและระบบคุณภาพ กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิระดับสูง จำนวน ๒๓ ตำแหน่ง
- ๔) ตำแหน่งแพทย์แผนไทยปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ๕) ตำแหน่งแพทย์แผนจีนปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ สังกัดกลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ๖) ตำแหน่งทันตแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ กลุ่มงานทันตกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิระดับสูง จำนวน ๒ ตำแหน่ง
- ๗) ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินและรับส่งต่อ กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก กลุ่มงานการพยาบาลผู้คลอด กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยห้องผ่าตัด กลุ่มงานการพยาบาลวิสัญญี กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยใน กลุ่มงานการพยาบาลปฐมภูมิ กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล รวมทั้งสิ้นจำนวน ๙๓ ตำแหน่ง
- ๘) ตำแหน่งนักเวชنيทัศน์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ ฝ่ายวิชาการและแผนงาน กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการและระบบคุณภาพ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ๙) ตำแหน่งนักเวชสถิติปฏิบัติการ หรือชำนาญการ ฝ่ายวิชาการและแผนงาน กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการและระบบคุณภาพ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ๑๐) ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ หรือชำนาญการ ฝ่ายวิชาการและแผนงาน กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการและระบบคุณภาพ จำนวน ๑ ตำแหน่ง



๑๑) ตำแหน่งนักวิชาการสาขาภิบาลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพ อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการและระบบคุณภาพ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑๒) ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ กลุ่มงานเวชศาสตร์ชุมชนและเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑๓) ตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉินและรับส่งต่อ กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิระดับสูง จำนวน ๓ ตำแหน่ง

๑๔) ตำแหน่งนักจิตวิทยาคลินิกปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานจิตเวช กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิระดับสูง จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑๕) ตำแหน่งนักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิระดับสูง จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑๖) ตำแหน่งนักกิจกรรมบำบัดปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิระดับสูง จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑๗) ตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานรังสีวิทยา กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิระดับสูง จำนวน ๓ ตำแหน่ง

๑๘) ตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิระดับสูง จำนวน ๕ ตำแหน่ง

๑๙) ตำแหน่งเภสัชกรปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานเภสัชกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิระดับสูง จำนวน ๗ ตำแหน่ง

๒๐) ตำแหน่งนักโภชนาการปฏิบัติการ หรือชำนาญการ ฝ่ายโภชนาการ กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการและระบบคุณภาพ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒๑) ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ ฝ่ายวิชาการและแผนงาน กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการและระบบคุณภาพ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒๒) ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ หรือชำนาญการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒๓) ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒๔) ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ หรือชำนาญการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง

๒๕) ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ หรือชำนาญการ ฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒๖) ตำแหน่งผู้ช่วยทันตแพทย์ปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน กลุ่มงานทันตกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิระดับสูง จำนวน ๔ ตำแหน่ง

๒๗) ตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน กลุ่มงานเภสัชกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิระดับสูง จำนวน ๓ ตำแหน่ง

๒๘) ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน ฝ่ายงบประมาณ จ ี บั ชี ลู กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง

๒๙) ตำแหน่งช่างเทคนิคปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ก ฎาร กิจ ฎวการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง



แบบรายงานการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ อ.ก.ค. สามัญข้าราชการสามัญ
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
สังกัดสำนักงานการแพทย์

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)	
๑	โรงพยาบาลรัตนประชารักษ์	- นายแพทย์ชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ (รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล)	๑	
	กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ	- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าฝ่าย)	๑
			- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑
			- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑
			- นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๒
			- นายช่างเทคนิคปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๑
		- ฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี	- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าฝ่าย)	๑
			- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑
			- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๒
	๒	กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการ และระบบคุณภาพ	- นักโภชนาการปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑
- นายแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการ พิเศษ หรือเชี่ยวชาญ			๑	
		- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ	๑	
		- นักเวชنيทัศน์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑	
		- นักวิชาการเวชสถิติปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑	
		- นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑	
		- นายแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการ พิเศษ หรือเชี่ยวชาญ	๑	
		- นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑	
๓		กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ	- นายแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการ พิเศษ หรือเชี่ยวชาญ	๑
			- นายแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการ พิเศษ หรือเชี่ยวชาญ	๑
		- นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑	
		- นายแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการ พิเศษ หรือเชี่ยวชาญ	๑	
	- แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ	๑		



๒

แบบรายงานการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
สังกัดสำนักงานแพทย์

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)
๔	- กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและ แพทย์ทางเลือก (ต่อ) กลุ่มภารกิจด้านบริการหัตถิยภูมิ ระดับสูง	- แพทย์แผนจีนปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือ ชำนาญการพิเศษ	๑
	- กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉินและ รับส่งต่อ	- นายแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการ พิเศษ หรือเชี่ยวชาญ	๓
		- นักฉุกเฉินการแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือ ชำนาญการพิเศษ	๓
	- กลุ่มงานอายุรกรรม	- นายแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการ พิเศษ หรือเชี่ยวชาญ	๒
	- กลุ่มงานกุมารเวชกรรม	- นายแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการ พิเศษ หรือเชี่ยวชาญ	๒
	- กลุ่มงานศัลยกรรม	- นายแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการ พิเศษ หรือเชี่ยวชาญ	๒
	- กลุ่มงานออร์โธปิดิกส์	- นายแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการ พิเศษ หรือเชี่ยวชาญ	๑
	- กลุ่มงานสูติ - นรีเวชกรรม	- นายแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการ พิเศษ หรือเชี่ยวชาญ	๒
	- กลุ่มงานจักษุวิทยา	- นายแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการ พิเศษ หรือเชี่ยวชาญ	๑
	- กลุ่มงานโสต ศอ นาสิก	- นายแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการ พิเศษ หรือเชี่ยวชาญ	๑
	- กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา	- นายแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการ พิเศษ หรือเชี่ยวชาญ	๑
	- กลุ่มงานจิตเวช	- นายแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการ พิเศษ หรือเชี่ยวชาญ	๑
		- นักจิตวิทยาคลินิกปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือ ชำนาญการพิเศษ	๑
	- กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู	- นายแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการ พิเศษ หรือเชี่ยวชาญ	๑

๒



แบบรายงานการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
สังกัดสำนักงานแพทย์

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)
๔	กลุ่มภารกิจด้านบริการหัตถิยภูมิ ระดับสูง (ต่อ) - กลุ่มงานรังสีวิทยา - กลุ่มงานทันตกรรม - กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ - กลุ่มงานเภสัชกรรม	- นายแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ	๑
		- นักรังสีการแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ	๓
		- ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๑
		- ทันตแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ	๒
		- ผู้ช่วยทันตแพทย์ปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๔
		- นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ	๑
		- นักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ	๕
		- เภสัชกรชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๑
		- เภสัชกรปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ	๗
		- เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน	๓
๕	กลุ่มภารกิจด้านพยาบาล - กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วย อุบัติเหตุฉุกเฉินและรับส่งต่อ - กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก - กลุ่มงานการพยาบาลผู้คลอด - กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยห้อง ผ่าตัด	- พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๑
		- พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ	๑๕
		- พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๑
		- พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ	๑๑
		- พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๑
		- พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ	๕
		- พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๑
		- พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ	๕
		- พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๑
		- พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ	๕



แบบรายงานการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
สังกัดสำนักงานการแพทย์

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)
๕	กลุ่มภารกิจด้านพยาบาล (ต่อ)		
	- กลุ่มงานการพยาบาลวิสัญญี	- พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือ ชำนาญการพิเศษ	๓
	- กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก	- พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน) - พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือ ชำนาญการพิเศษ	๑ ๘
	- กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยใน	- พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน) - พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือ ชำนาญการพิเศษ	๑ ๔๒
	- กลุ่มงานการพยาบาลปฐมภูมิ	- พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน) - พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือ ชำนาญการพิเศษ	๑ ๔
		รวม	๑๗๖

Am



แบบรายงานการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๘
สังกัดสำนักเทศกิจ

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)
๑	กองนโยบายและแผนงาน กลุ่มงานฝึกอบรม	- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน) - นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑ ๑
รวม			๒

๒



แบบรายงานการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๘
สังกัดสำนักพัฒนาสังคม

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและระดับ	จำนวน (ตำแหน่ง)
๑	สำนักงานการพัฒนาชุมชน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ	๑
		รวม	๑

๒



รายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม
ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม
และกระบวนการรักษาจริยธรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โดย

“สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร”

(สำนักงาน ก.ก.)

กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม (จวส.)
กลุ่มงานเสริมสร้างจริยธรรม ส



๒-๓

รายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม
ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โดย “สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร” (สำนักงาน ก.ก.)

.....

รายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม พ.ศ. 2565 ข้อ 6 กำหนดให้การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และรูปแบบตามที่คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) กำหนด ทั้งนี้ ก.ม.จ. สำนักงาน ก.พ. มีหนังสือที่ นร (กมจ) 1019/ ว 18 ลงวันที่ 4 กันยายน 2566 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรม แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม โดยให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม และหน่วยงานของรัฐ รายงานผลการดำเนินการดังกล่าวผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ <https://ethicsreport.ocsc.go.th>

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (สำนักงาน ก.ก.) โดยองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมกำหนดเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยจะนำผลที่ได้จากการรายงานไปพัฒนา และปรับปรุงงานด้านคุณธรรมจริยธรรมต่อไป

รายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีรายละเอียด ดังนี้

- หลักการ/ที่มา ประกอบด้วย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (20) การบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ ประเด็น (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. 2565 - 2570) ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม พ.ศ. 2565 ฯลฯ

- วัตถุประสงค์/ความสำคัญ เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง/เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย/เพื่อขับเคลื่อนงานด้านมาตรฐานทางจริยธรรม/เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ฯลฯ



๒-๓-

● สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (สำนักงาน ก.ก.)

ได้ประเมินและวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมในภาพรวมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม ที่ได้มาจากมุมมองของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน และมุมมองของประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกหน่วยงานที่มีต่อ “สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร” (สำนักงาน ก.ก.) ทั้งในส่วนของความสำเร็จของการดำเนินการ และสภาพปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขปัญหา รวมถึงผลการจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมจริยธรรมตามยุทธศาสตร์ ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. 2565 - 2570) ของ “สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร” (สำนักงาน ก.ก.) เพื่อประเมินความสำเร็จของการขับเคลื่อนจริยธรรมในระดับองค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลสัมฤทธิ์ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร(สำนักงาน ก.ก.) ได้ดำเนินวิธีการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรมแล้ว



๓-๓

แบบรายงานผลการจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. 2565 - 2570)

วัตถุประสงค์ : เพื่อรายงานการจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. 2565 - 2570)

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ในกิจกรรมที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมได้ปฏิบัติในแต่ละยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ

จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 :

กฎ ก.ก. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2564

ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) หรือคู่มือการปฏิบัติตนของหน่วยงาน :

แนวทางการปฏิบัติตนตามกฎ ก.ก. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2564 และ ประกาศ ก.ก. เรื่อง กระบวนการรักษาจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร

จัดให้มีการระบบบันทึกพฤติกรรมทางจริยธรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ :

บันทึกพฤติกรรมทางจริยธรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ ตามกฎ ก.ก. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2564 และแนวทางการปฏิบัติตนตามก สำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติ

อื่นๆ :



๒๓-๓-

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาหลักค่านโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐ
ให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ**

กำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรม และกลไกขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมสำหรับหน่วยงานของรัฐ
ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล โดยกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบงานด้านการส่งเสริมและรักษาจริยธรรม
ประจำหน่วยงานของรัฐ :

กลุ่มงานเสริมสร้างจริยธรรม กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม สำนักงาน ก.ก. เป็นหน่วยงานหลัก
ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ประกอบกับตัวแทนผู้รับผิดชอบงานด้านคุณธรรมจริยธรรมจาก
หน่วยงานที่อยู่ภายใต้สังกัดกรุงเทพมหานครทั้ง 82 หน่วยงาน

จัดทำคู่มือ คำอธิบาย คำถาม - คำตอบ และตัวอย่างเกี่ยวกับแนวทางดำเนินการตามประมวลจริยธรรม :

1. แนวทางการปฏิบัติตนตามกฎหมาย ก.ก. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร
บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2564
2. หนังสือเวียนแจ้งให้ปฏิบัติตามประกาศ ก.ก. ที่ กท 0307/ว 54 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2568
ในระบบ saraban bma
3. บรรยายให้ความรู้ด้านจริยธรรมและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมอบรม เสนอความคิดเห็น และแลกเปลี่ยน
ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมกรุงเทพมหานคร

กำหนดกลไกการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ หรือปัญหาหรือข้อกังวลใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม
จรรยาบรรณของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ทั้งการร้องเรียนผ่านหน่วยงานโดยตรง และผ่านองค์กรกลาง
บริหารงานบุคคล รวมถึงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี :

1. ช่องหรือตู้รับความคิดเห็น : หน้า website สำนักงาน ก.ก. และ website กองวินัยและ
เสริมสร้างจริยธรรม
2. อีเมล : ethicsbma@gmail.com และ saraban.csc.dmp@bangkok.go.th
3. โทรศัพท์ : สายตรง 02-2242963 เบอร์กลาง กทม. 02-2212141-69 ต่อ 1750
4. หนังสือร้องเรียน
5. สายด่วนร้องทุกข์ ผ่านศูนย์เรื่องราวร้องทุกข์กรุงเทพ
6. ร้องเรียนผ่านทางแพลตฟอร์ม Traffy Fondue
7. Line @ bangkokbma



๒๓

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์และวิธีการที่จะนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในการกำกับดูแล อาทิ การพิจารณาบุคคลเพื่อบรรจุ แต่งตั้ง (ย้าย โอน หรือเลื่อนตำแหน่ง) หรือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ/ปฏิบัติงาน หรือการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ :

1. การประเมินผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามกฎ ก.ก. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2555
2. การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
3. กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษพ.ศ. 2567
4. กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร ให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น พ.ศ. 2568
5. กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และประเภทอำนวยการสูง พ.ศ. 2557

พัฒนาเครื่องมือและกำหนดวิธีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในการกำกับดูแล :

1. แนวทางการปฏิบัติตนตามกฎ ก.ก. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร พ.ศ
2. หนังสือเวียนแจ้งให้ปฏิบัติตามประกาศ ก.ก. ที่ กท 0307/ว 54 ลงวัน
ในระบบ saraban bma



๒-๓-

จัดทำแนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม ได้แก่ การประเมินจริยธรรมแนวราบ (ระหว่างเพื่อนร่วมงาน) การประเมินจริยธรรมแนวตั้ง (การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา) :

1. แบบประเมินการเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ
2. แบบประเมินการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเพื่อแต่งตั้งเป็นลูกจ้างประจำ

กำหนดแนวทางการให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ หรือให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับปัญหาด้านจริยธรรมหรือพฤติกรรมล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม และเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีช่องทางในการหาหรือทางจริยธรรมได้โดยง่าย :

ตามประกาศ ก.ก. เรื่องกระบวนการรักษาจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร

จัดทำแนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับสูง :

1. กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. 2567
2. กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร ให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น พ.ศ. 2568
3. กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และประเภทอำนวยการสูง พ.ศ. 2557

จัดทำหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับหน่วยงานของรัฐภายใต้การกำกับดูแล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทนั้น ๆ :

1. กิจกรรมพัฒนาจิตสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่
2. หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น - หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง - หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับสูง
3. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรสอบสวนพิจารณาทางวินัยซ้ำ

อื่นๆ :



ยุทธศาสตร์ที่ 4 การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม - วัฒนธรรมทางจริยธรรม

กำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรมที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม การทำประโยชน์เพื่อสาธารณะ และส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายภาครัฐ ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชนสถาบันการศึกษา องค์กรทางศาสนา เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการเชิดชูเกียรติเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น :

1. รางวัลเชิดชูเกียรติ “นคราภิรักษ์” สำหรับข้าราชการและลูกจ้างดีเด่น ระดับกรุงเทพมหานคร และหน่วยงาน

2. ศูนย์ส่งต่อกำลังใจจาก กทม. สู่มือพยพจังหวัดชายแดน” กทม. ไม่ทอดทิ้ง ส่งต่อกำลังใจคนกรุงเทพฯ และสิ่งของจำเป็นช่วยแนวหน้า

3. กิจกรรมพัฒนาจิต ตามหลักสูตรการฝึกอบรมปฐมนิเทศข้าราชการกรุงเทพมหานครบรรจุใหม่

4. กิจกรรมสายบุญ...สายธรรม ชวนไหว้พระทำบุญ

5. กิจกรรมตลาดปันสุข (คุณไม่ใช่เราขอ) เพื่อขอรับบริจาคสิ่งของให้กับเด็กขาดโอกาส ณ โรงเรียนบ้านวังตะเคียน จังหวัดกาญจนบุรี และเพจปันกัน (มูลนิธิยุวพัฒน์) เพื่อเปลี่ยนสิ่งของบริจาคเป็นทุนการศึกษาให้กับเด็กที่ขาดโอกาสทางการศึกษา

6. กิจกรรม Ethics Contest ประกวดคลิปคำขวัญในหัวข้อ "กรุงเทพไม่โกง ตามข้อพึงประสงค์ปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม 10 ประการ" ตามกฎ ก.ก. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2564

จัดทำแนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน และผู้รับบริการของหน่วยงานของรัฐ และนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านจริยธรรม หรือปรับปรุงการส่งเสริมและรักษาจริยธรรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น :

มีการเปิดเวทีสาธารณะที่เปิดโอกาสให้ผู้แทนภาคประชาชน เจ้าหน้าที่รัฐ และภาคส่วนต่าง ๆ ได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็น และสะท้อนปัญหาของภาคประชาชน รวมถึงเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ และภารกิจของกรุงเทพมหานคร

อื่นๆ :



๒๓-๓-

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม และการกระทำผิด

พัฒนาและส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐนำสื่อสมัยใหม่ในรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับ เจ้าหน้าที่ของรัฐในแต่ละช่วงอายุและสามารถสื่อสารไปยังกลุ่มเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง :
คลิป์วิดีโอเรื่องประมวลจริยธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อสื่อสารให้เจ้าหน้าที่ ประชาชน ได้รับทราบ หน้าเว็บไซต์สำนักงาน ก.ก.

ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐจัดกิจกรรมเน้นย้ำความสำคัญของการถวายสัตย์ปฏิญาณ เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว :

1. พิธีถวายสัตย์ปฏิญาณในวันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 10 ปี
2. กิจกรรมวันพระราชทานธงชาติไทย

กำหนดแนวทางและส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐจัดกิจกรรมเพื่อแสดงให้เห็นถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคมในทุกองค์กร อาทิ การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการปฏิบัติตน :

1. รางวัลเชิดชูเกียรติ “นคราภิรักษ์” สำหรับข้าราชการและลูกจ้างดีเด่น ระดับกรุงเทพมหานครและ หน่วยงาน
2. กิจกรรมการแข่งขันฟุตบอลการกุศล สร้างอาคารผู้ป่วยวิกฤตฉุกเฉินและห้องผ่าตัด โรงพยาบาลราชพิพัฒน์ กรุงเทพมหานคร

อื่นๆ :



๒-๓-

● ปัญหาหรืออุปสรรค และข้อเสนอแนะ

1. ปัญหาหรืออุปสรรคของการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม
ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของ “สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ในฐานะเป็นองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม มีดังนี้

1.1 ปัญหาด้านรายละเอียดการรายงาน ในระบบของสำนักงาน ก.พ. ได้แบ่งส่วนการรายงาน
เป็นหน่วยงานย่อยในสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 82 หน่วยงาน แต่ยังคงขาดในส่วนของการรายงานของ
ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน กทม.) และในส่วนของปลัดกรุงเทพมหานคร
(ในฐานะรองหัวหน้าหน่วยงาน กทม.)

1.2 ปัญหาประสิทธิภาพของระบบ

1.2.1 การเข้าสู่ระบบเข้าได้ช้า ไม่แสดงผล ต้องออก-เข้าใหม่หลายครั้ง บางช่วงเวลา
ไม่สามารถเข้าสู่ระบบได้

1.2.2 การตอบแบบสอบถามผ่านทาง QR Code ของตัวระบบรายงาน ต้องสแกน QR
Code จำนวนหลายครั้ง เนื่องจากไม่สามารถเข้าไปตอบแบบสอบถามได้ (บางครั้งพบว่าสามารถสแกนตอบแบบสอบถาม
ได้หลังเวลาราชการ ซึ่งไม่สะดวกกับประชาชนที่มาติดต่อทำแบบสอบถาม)

1.2.3 แบบสอบถาม (7) ในการตอบแบบสอบถามผ่านระบบ online ไม่มีคำอธิบาย
รายละเอียด เช่น เกณฑ์การให้คะแนน ให้ผู้ตอบได้อ่านเพื่อทำความเข้าใจก่อนตอบ ส่งผลให้ผู้ตอบอาจเกิดความเข้าใจ
ที่คลาดเคลื่อนในการตอบข้อความ และการนำผลการสำรวจไปแปรผล

1.3 ปัญหาช่วงเวลาในการรายงาน ทางสำนักงาน ก.พ.

1.3.1 กำหนดช่วงเวลาในการลงระบบการรายงานพร้อมกันทั่วทั้งประเทศ ทำให้มีผู้
เข้าใช้ระบบเป็นจำนวนมากเป็นเหตุทำให้ระบบล่ม หรือเกิดความล่าช้าในการรายงาน

1.3.2 หน่วยงานภายใต้สังกัดของกรุงเทพมหานครมีจำนวนทั้งหมด 82 หน่วยงาน
ทั่วทั้งกรุงเทพมหานคร แต่ละหน่วยงานมีภารกิจที่แตกต่างกันออกไป ทำให้การรายงานอาจจะต้องใช้ระยะเวลา
ในการรายงาน

1.4 ปัญหาด้านเครือข่าย เนื่องจากการรายงานผลต้องรายงานผ่านทางเว็บไซต์
<https://ethicsreport.ocsc.go.th> ซึ่งบางหน่วยงานภายใต้สังกัดกรุงเทพมหานคร อาจมีปัญหาในเรื่องของ
เครือข่าย ประกอบกับตัวระบบยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทำให้เจ้าหน้าที่หมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.5 ปัญหาด้านการประสานงาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ในการตอบปัญหาเกี่ยวกับการใช้
งานของระบบรายงานผลมีจำนวนน้อย หรือมีความล่าช้าในการตอบคำถาม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการต่อไป
ไม่ถูก ส่งผลให้เกิดการรายงานที่ล่าช้า



2. ข้อเสนอแนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครในฐานะเป็นองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม ต่อการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมเพื่อให้การส่งเสริมจริยธรรมพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.1 สำนักงาน ก.พ. ควรกำหนดช่วงระยะเวลาในการรายงานเป็น 2 ช่วงเวลาคือ ให้นำหน่วยงานของรัฐที่ไม่มีส่วนราชการภายใต้สังกัดรายงานก่อนอาจเป็นช่วงเดือนกันยายน และเดือนตุลาคมให้หน่วยงานที่มีเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลและองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมรายงานผลฯ เพื่อป้องกันระบบล่มในกรณีให้รายงานพร้อมกันทั่วประเทศ

2.2 เพิ่มประสิทธิภาพระบบการรายงานผลให้มีความเสถียร สามารถรองรับจำนวนผู้ใช้งานได้พร้อมกันเป็นจำนวนมาก โดยการปรับปรุงเซิร์ฟเวอร์

2.3 พัฒนาชุดคำแนะนำตัวอย่างการกรอกข้อมูลการรายงานผล เพื่อให้ผู้ใช้งานระบบได้เห็นภาพและเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน

2.4 เพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ในการตอบคำถาม หรือให้คำแนะนำกรณีเกิดปัญหาในการใช้ระบบ

2.5 QR Code ควรจำแนกตามกลุ่มเป้าหมายของผู้ตอบแบบ สอบถาม เป้าหม ละ 1 QR Code แล้วให้ผู้ตอบ ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องให้ครบถ้วนในครั้งเดียวของผู้ตอบแบบสอบถาม และช่วยให้ขั้นตอนการแบบสอบถามมีประสิทธิภาพมากขึ้น



ช.ก.