



รายงานการบริหาร

ทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560



ANNUAL REPORT HRM



รายงานการบริหาร

ทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
Office of the Bangkok Metropolitan Administration Civil Service Commission
www.bangkok.go.th/csc

คำนำ

กรุงเทพมหานครได้กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อก้าวไปสู่การเป็น “มหานครแห่งเอเชีย (Vibrant of Asia)” ในปี พ.ศ. 2575 ซึ่งเป็นเป้าหมายที่ท้าทาย ท่ามกลางบริบทและกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เป็นพลวัต การพัฒนาองค์การและระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงมีความจำเป็นเพื่อที่จะสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ฯ ดังกล่าว โดย “ทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร” เป็นกลไกในการขับเคลื่อน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครจึงเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญของกรุงเทพมหานคร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2557-2560) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2556-2560) โดยบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (สำนักงาน ก.ก.) สำนักการศึกษา สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร รวมทั้งมีการประสานงานและความร่วมมือร่วมกับส่วนราชการที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลประจำหน่วยงาน

สำหรับรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ฉบับนี้ เป็นการสะท้อนภาพรวมผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณที่ผ่านมา ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 โครงสร้างการขับเคลื่อนงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ส่วนที่ 2 สถานการณ์ด้านกำลังคนของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ส่วนที่ 3 สรุปผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และส่วนที่ 4 กฎหมาย ระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 รายงาน ฯ ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาองค์การให้บรรลุตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ต่อไป ขอขอบคุณทุกหน่วยงานและทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำรายงานฯ ฉบับนี้

สำนักงาน ก.ก.

สารบัญ

หน้า	
คำนำ	(3)
ส่วนที่ 1: โครงสร้างการขับเคลื่อนงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	1
1.1 คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.)	5
1.1.1 คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ปัจจุบัน	5
1.1.2 อำนาจหน้าที่ของ ก.ก.	7
1.1.3 อนุกรรมการวิสามัญ (อ.ก.ก. วิสามัญ)	8
1.2 คณะอนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก. สามัญข้าราชการ)	13
1.2.1 คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ)	13
1.2.2 คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)	15
1.2.3 คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา (อ.ก.ก. สามัญข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษา)	16
1.2.4 คณะอนุกรรมการสามัญประจำหน่วยงานกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก. สามัญหน่วยงาน)	18
1.3 คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมกรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค.)	19
1.3.1 อำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร	20



1.4 หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร	21
1.4.1 หน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร	21
(1) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร	21
(สำนักงาน ก.ก.)	
(2) สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	23
(3) สำนักการศึกษา	24
1.4.2 หน่วยปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร	25
(1) ส่วนราชการที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคล	25
ประจำหน่วยงานระดับสำนักงานเลขานุการ	
(2) ส่วนราชการที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคล	25
ประจำหน่วยงานระดับสำนัก	
(3) ส่วนราชการที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคล	25
ประจำหน่วยงานระดับสำนักงานเขต	
 ส่วนที่ 2: สถานการณ์ด้านกำลังคนของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560	27
2.1 สถิติอัตราากำลังทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร	28
2.1.1 ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	29
2.1.2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร	44
2.1.3 ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร	47
2.2 สถิติการสูญเสียอัตราากำลังทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร	52
2.2.1 สถิติการสูญเสียอัตราากำลังข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	53
2.2.2 สถิติการสูญเสียอัตราากำลังข้าราชการครู	54
และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร	
2.2.3 สถิติการสูญเสียอัตราากำลังลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร	54
2.3 ค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร	55

ส่วนที่ 3: สรุปผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร	57
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560	
3.1 การวางแผนและพัฒนาระบบงาน	58
3.1.1 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	58
ของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561-2565)	
3.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ ปัญหาและอุปสรรค และทิศทางการดำเนินงาน	61
ในอนาคติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร	
3.1.3 การพัฒนาระบบงาน	64
3.1.4 การวางแผนกำลังคน	82
3.2 การสรรหาทรัพยากรบุคคล	87
3.2.1 การเปิดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ	90
3.2.2 การคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ	94
3.2.3 การรับโอนข้าราชการอื่นมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร	96
3.2.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ	96
3.2.5 การดำเนินโครงการสนับสนุนงานด้านการสรรหาบุคคล	97
3.3 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	115
3.3.1 การพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	115
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร	
3.3.2 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร	145
3.4 การธำรงรักษาทรัพยากรบุคคล	149
3.4.1 ความก้าวหน้าในราชการ	149
3.4.2 การพิจารณางานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวกัน	164
ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	
3.4.3 ผลการดำเนินงานการพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษา	167
3.4.4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	168
3.4.5 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	174



3.5 การดำเนินการทางวินัยและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม	184
3.5.1 วินัยและการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร	184
3.5.2 การดำเนินการด้านการส่งเสริมจริยธรรม	202
3.5.3 การดำเนินการด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรม	205
 ส่วนที่ 4: กฎหมาย ระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ	 209
การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560	
4.1 สรุป มติ ก.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560	210
4.2 สรุปผลการดำเนินการตาม มติ ข้อสังเกต ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ของ อ.ก.ก. วิสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560	228

ส่วนที่ 1

โครงสร้างการขับเคลื่อน
งานบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรุงเทพมหานคร



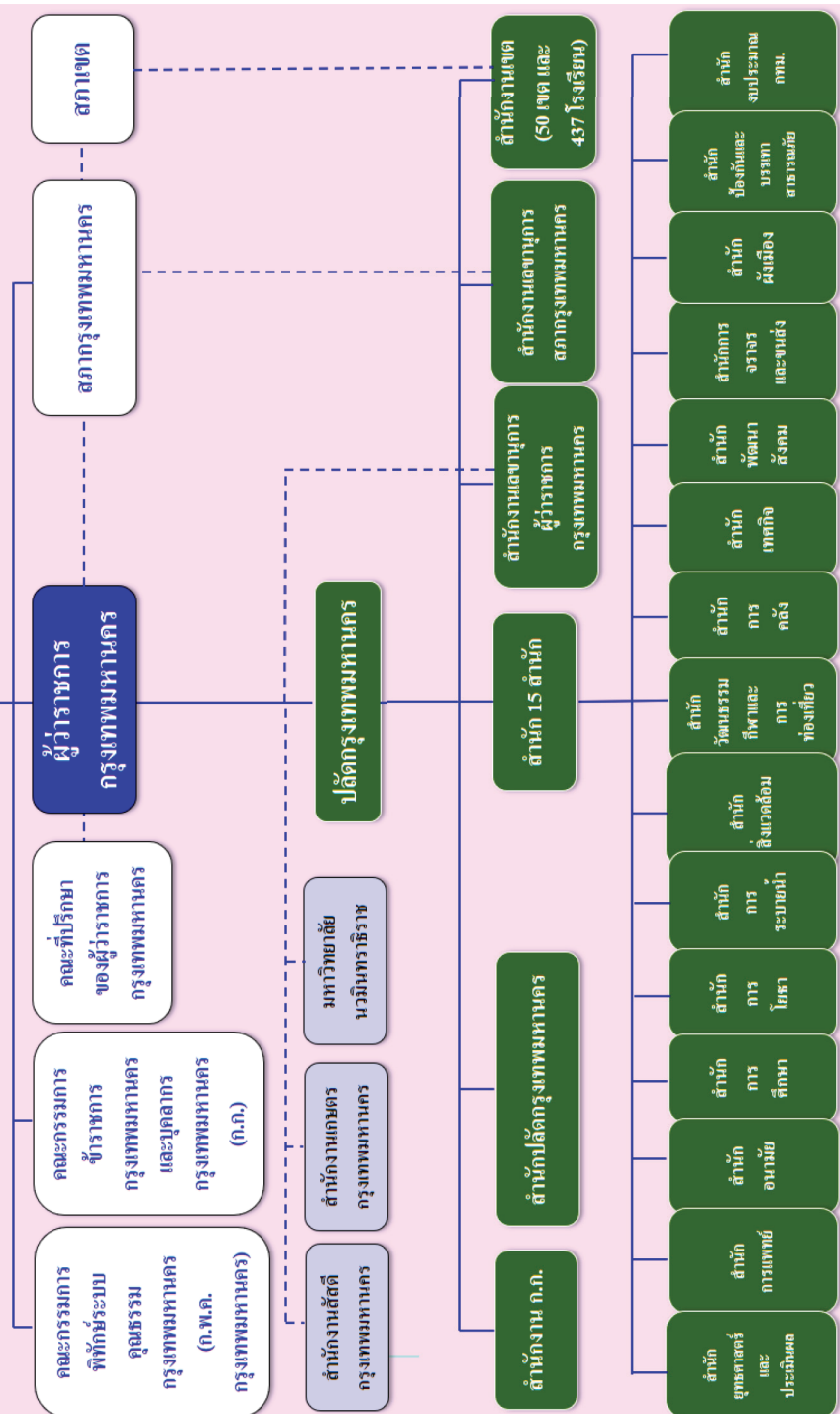
โครงสร้างการจัดระเบียบราชการกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานคร มีฐานะเป็นเมืองหลวงของประเทศไทย และเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีระเบียบการบริหารตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 โดยโครงสร้างการบริหารกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ สภากรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร ซึ่งทั้งสองส่วนมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนและมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีอำนาจหน้าที่แยกกันโดยเด็ดขาดและมีความสัมพันธ์ในลักษณะของการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน

ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นข้าราชการการเมือง โดยมีปลัดกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นข้าราชการประจำ เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร รองจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารราชการประจำทั่วไปของกรุงเทพมหานครและตามคำสั่งของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามนโยบายกรุงเทพมหานคร กำกับ เร่งรัด ติดตามผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกรุงเทพมหานคร

ในปัจจุบัน การจัดระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานครมีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

- (1) สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร
- (2) สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
- (3) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (4) สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
- (5) สำนัก 15 สำนัก
- (6) สำนักงานเขต 50 เขต

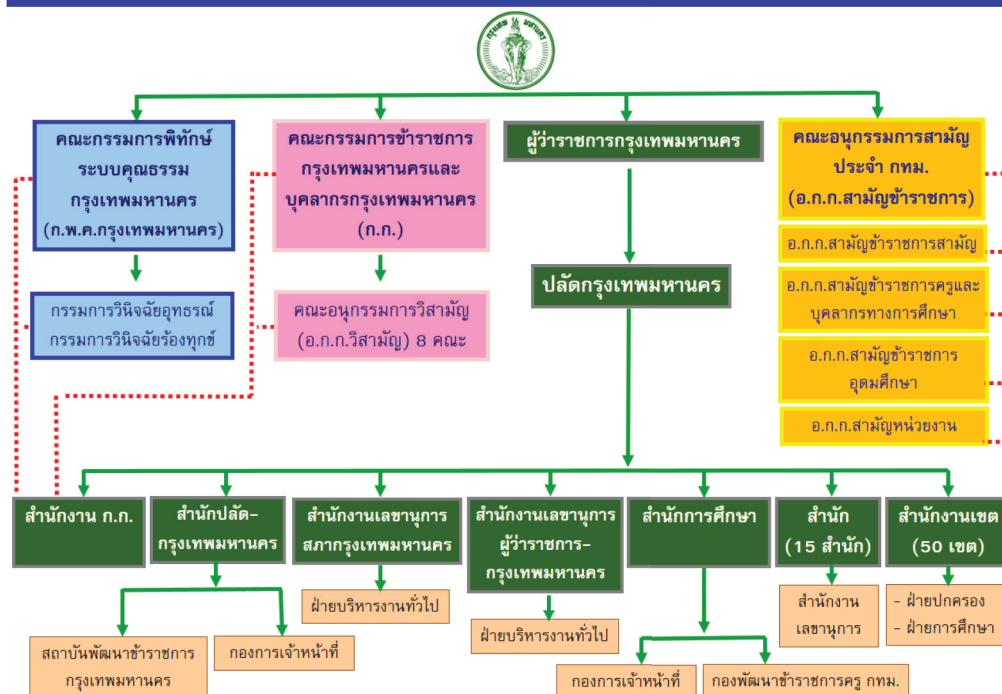


โครงสร้างการขับเคลื่อนงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

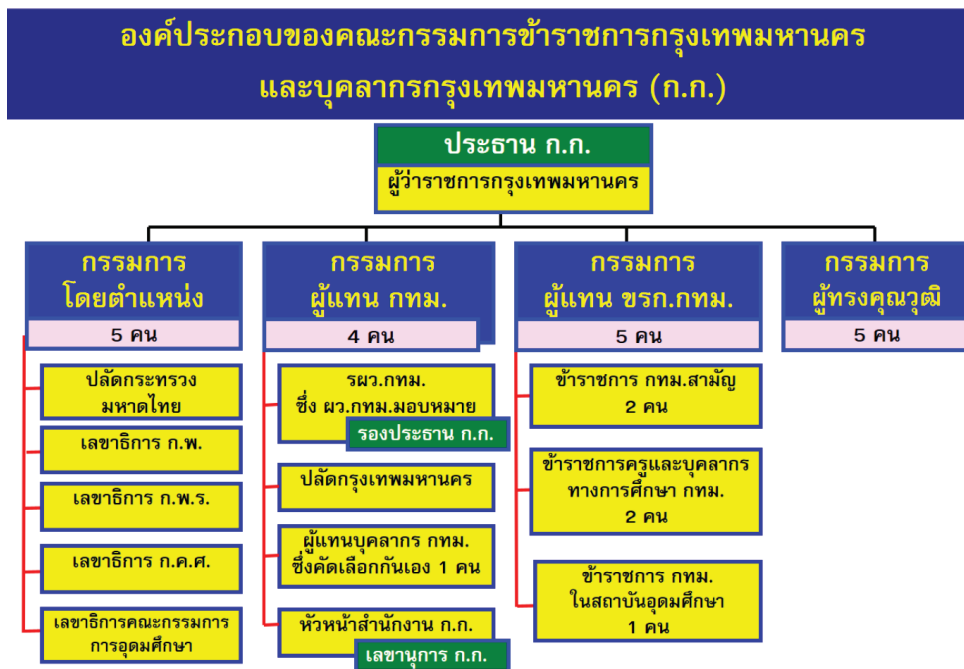
โครงสร้างหรือกลไกในการขับเคลื่อนงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย

- (1) คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) และอนุกรรมการวิสามัญ (อ.ก.ก. วิสามัญ)
- (2) คณะอนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ)
- (3) คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมกรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร)
- (4) หน่วยงานงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ได้แก่
 - สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (สำนักงาน ก.ก.)
 - สำนักงานการศึกษา
 - สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร (สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และ กองการเจ้าหน้าที่)
 - ส่วนราชการที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำหน่วยงาน (สำนักงานเลขานุการ/ฝ่ายบริหารงานทั่วไป/ฝ่ายปกครอง/ฝ่ายการศึกษา)

แผนภูมิโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร



1.1 คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและ บุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.)



1.1.1 คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.)

ปัจจุบัน

- | | |
|---|-------------|
| (1) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร | ประธาน ก.ก. |
| กรรมการโดยตำแหน่ง | |
| (2) ปลัดกระทรวงมหาดไทย | กรรมการ |
| (3) เลขาธิการ ก.พ. | กรรมการ |
| (4) เลขาธิการ ก.พ.ร. | กรรมการ |
| (5) เลขาธิการ ก.ค.ศ. | กรรมการ |
| (6) เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา | กรรมการ |
| กรรมการผู้แทนกรุงเทพมหานคร | |
| (7) รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร-
ซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย | กรรมการ |
| (8) ปลัดกรุงเทพมหานคร | กรรมการ |



- (9) ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร (นายชนิด เกาะกลาง)¹ กรรมการ
- (10) หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. กรรมการและเลขานุการ
- กรรมการผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ²**
- (11) นายพิชญา นาควัชระ กรรมการ
- (12) นายเฉลิมพล โชตินุชิต กรรมการ
- กรรมการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร³**
- (13) นายยรรยง สุขเกษม กรรมการ
- (14) นายอำนาจ วงษ์สุบรรณ กรรมการ
- กรรมการผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา⁴**
- (15) รศ.สุณี พนาสกุลการ กรรมการ
- กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ⁵**
- (16) ร.ต.ต. เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ กรรมการ
- (17) นางเบญจวรรณ สร้างนิทร กรรมการ
- (18) นายสุวรรณ ชนะสงคราม กรรมการ
- (19) รศ.ดร.อิสระ สุวรรณบลด กรรมการ
- (20) ดร.อุบล เล่นวารี กรรมการ

¹ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี (ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 10 กันยายน 2558 ครบวาระวันที่ 9 กันยายน 2562)

² มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี (ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 10 กันยายน 2558 ครบวาระวันที่ 9 กันยายน 2562)

³ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี (ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 10 กันยายน 2558 ครบวาระวันที่ 9 กันยายน 2562)

⁴ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี (ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 10 กันยายน 2558 ครบวาระวันที่ 9 กันยายน 2562)

⁵ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี (ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 15 ตุลาคม 2558 ครบวาระวันที่ 14 ตุลาคม 2562)

1.1.2 อำนาจหน้าที่ของ ก.ก.

(1) ให้คำแนะนำแก่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร และการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(2) ร่วมกับผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเสนอให้มีการตราพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา 44

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

(4) ให้ความเห็นชอบการตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงสำนัก หรือการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร

(5) ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร

(6) พิจารณาเทียบตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

(7) ให้ความเห็นและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ เมื่อ ก.ก. มีมติเป็นประการใดแล้วให้กรุงเทพมหานครปฏิบัติตามนั้น

(8) กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากหน่วยงานและส่วนราชการ การพาณิชย์หรือสหกรณ์ในสังกัดกรุงเทพมหานคร และให้ผู้แทนหน่วยงานและส่วนราชการ การพาณิชย์หรือสหกรณ์ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร หรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริงได้

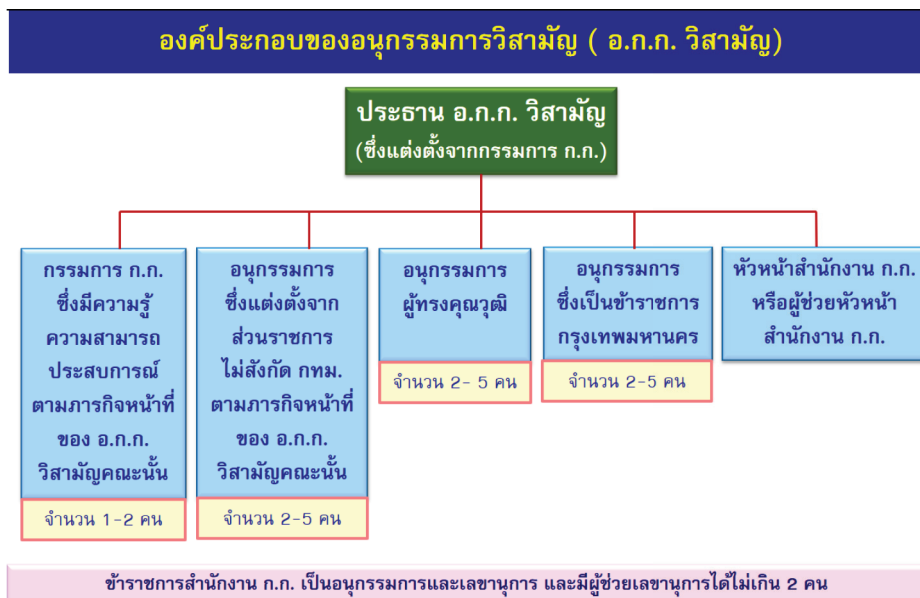
(9) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก และการขึ้นบัญชี รวมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบและการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

(10) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

(11) พิจารณาจัดระบบทะเบียนประวัติและแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปีเกิด และการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

1.1.3 อนุกรรมการวิสามัญ (อ.ก.ก. วิสามัญ)



ตามมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 กำหนดให้ ก.ก. มีอำนาจแต่งตั้งอนุกรรมการวิสามัญ (อ.ก.ก. วิสามัญ) เพื่อปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ ก.ก. มอบหมาย ทั้งนี้ จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้ง รวมตลอดทั้งวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ก. ว่าด้วยจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง วิธีการได้มาวาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของ อ.ก.ก. วิสามัญ พ.ศ. 2554 โดยสรุปองค์ประกอบได้ดังนี้

ปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีอนุกรรมการวิสามัญ (อ.ก.ก. วิสามัญ) จำนวน 8 คณะ ดังนี้

(1) อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน

อำนาจหน้าที่

(1) ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ และกรอบอัตรากำลังที่ไม่มีผลต่อการเพิ่มกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน การพัฒนาระบบงาน การปรับปรุงรูปแบบวิธีการทำงานและการให้บริการ การจัดทำ ปรับปรุงและยกเลิกมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง การพิจารณางานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการไม่เกินระดับชำนาญการ การตรวจสอบติดตามและประเมินผลการบริหารตำแหน่ง และการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก. วิสามัญ

(2) ทำหน้าที่ในการกลั่นกรองและหรือให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องการจัดตั้ง ยุบ หรือปรับปรุง โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ และกรอบอัตรากำลังที่เป็นการเพิ่มกรอบอัตรากำลังใน ภาพรวมของหน่วยงาน การวางแผนกำลังคน การจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร การเทียบตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทน การจัดระเบียบ- ข้าราชการกรุงเทพมหานครในการออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐาน เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเรื่องซึ่งไม่อยู่ในหน้าที่ของ อ.ก.ก. วิสามัญคณะอื่น

(3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย

(2) อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา

อำนาจหน้าที่

(1) ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การตั้งและยุบเลิกสถานศึกษา การจัดทำ ปรับปรุง และยกเลิกมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ การประเมินให้มีหรือ เลื่อนวิทยฐานะ การให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา- กรุงเทพมหานครตามมาตรา 53 (2) และ (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร- และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 เฉพาะการบรรจุและแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และชำนาญการพิเศษ การจัดระบบทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา- กรุงเทพมหานคร และแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก. วิสามัญ

(2) ทำหน้าที่ในการกลั่นกรอง ให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องการจัดตั้ง ยุบ หรือปรับปรุง ขอบข่าย ภารกิจ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากร- ทางการศึกษากรุงเทพมหานคร การกำหนดกรอบอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ

(3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย

(3) อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ

อำนาจหน้าที่

(1) ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องต่างๆ ได้แก่

(1.1) การตรวจสอบการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ โดยมี เงื่อนไขว่า ผลการพิจารณาของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการต้องเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบกับการดำเนินการของผู้บังคับบัญชาและเสนอให้ ก.ก. ทราบ หากผลการพิจารณาไม่เห็นด้วย กับการดำเนินการของผู้บังคับบัญชาให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณา



(1.2) การพิจารณาโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ โดยมีเงื่อนไขว่า ผลการพิจารณาของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการต้องเป็นเอกฉันท์ และเสนอให้ ก.ก. ทราบ หากผลการพิจารณาไม่เป็นเอกฉันท์ให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณา

(1.3) การพิจารณาโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. วินิจฉัยชี้มูลความผิดทางวินัยตามมาตรา 93 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2554) หรือคณะกรรมการ ป.ป.ท. วินิจฉัยชี้มูลความผิดทางวินัย ตามมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551 ทั้งนี้ โดยมีเงื่อนไขว่า ผลการพิจารณาของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการต้องเป็นเอกฉันท์และเสนอให้ ก.ก. ทราบ หากผลการพิจารณาไม่เป็นเอกฉันท์ให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณา

(2) กลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในการพิจารณาโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงและการออกจากราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร นอกจากที่กำหนดในข้อ (1.2) และ (1.3) การพิจารณาออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และหรือเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ การวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมายและทางปฏิบัติเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ตลอดจนการกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการรักษาวินัย และรักษาจริยธรรมข้าราชการ

(3) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก. วิสามัญ

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย

(4) อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ

อำนาจหน้าที่

(1) ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องต่างๆ ได้แก่

(1.1) การพิจารณาร่างกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และหรือเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ไม่อยู่ในหน้าที่ของ อ.ก.ก. วิสามัญคณะอื่น

(1.2) การตรวจสอบพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ อ.ก.ก. วิสามัญคณะอื่นๆร้องขอ

(1.3) การพิจารณาโครงสร้างและรูปแบบของกฎ ก.ก. ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การใช้ถ้อยคำ และความเชื่อมโยงสอดคล้องของเนื้อหาที่ อ.ก.ก. วิสามัญแต่ละคณะได้พิจารณาเห็นชอบ

(2) ทำหน้าที่ในการกลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในการตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้น เนื่องจากการใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(3) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก. วิสามัญ

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นหรือตามที่ ก.ก. มอบหมาย

(5) อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร

อำนาจหน้าที่

(1) ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การจัดทำ ปรับปรุง หรือยกเลิกมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของลูกจ้างกรุงเทพมหานครหรือพนักงานกรุงเทพมหานคร การกำหนดกรอบอัตรากำลังของบุคลากรกรุงเทพมหานคร การแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปีเกิด และการควบคุมเกษียณอายุของบุคลากรกรุงเทพมหานคร และการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก. วิสามัญ

(2) ทำหน้าที่ในการกลั่นกรองและหรือให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรกรุงเทพมหานคร การกำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานครและพนักงานกรุงเทพมหานคร การกำหนดหลักเกณฑ์หรือวิธีการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรกรุงเทพมหานคร เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 และการกำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุดราชการ และการลาหยุดราชการของบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย

(6) อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน

อำนาจหน้าที่

(1) ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องต่างๆ ได้แก่ วางระบบ การสรรหาและเลือกสรรบุคคล การพัฒนาข้าราชการ การบริหารผลงานระดับหน่วยงานและบุคคล การพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และเพื่อรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ การพัฒนาระบบข้อมูลบุคคล การพิจารณารับรองคุณวุฒิของข้าราชการกรุงเทพมหานคร การจัดระบบทะเบียนประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานคร การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ไว้ตามเดิม ยกเว้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก. วิสามัญ





(2) ทำหน้าที่ในการกลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องการออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ยกเว้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

(3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย

(7) อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร อำนาจหน้าที่

(1) พิจารณากลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ วิจัย เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไข ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ ของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร วิสัยทัศน์ และแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร รวมถึงศึกษาและเสนอแนะแนวคิด Best Practice ด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหานครอื่น เพื่อนำมาพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมคุณภาพชีวิต รักษาสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน และพัฒนาค่านิยมร่วมในองค์กร

(2) ทำการแทน ก.ก. ในการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่ ช่วย อ.ก.ก. วิสามัญ

(3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย

(8) อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด อำนาจหน้าที่

(1) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่หน่วยงานในการพัฒนาหลักสูตรด้านการส่งเสริมจริยธรรมและ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบแก่ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร รวมทั้งการติดตาม ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบแก่ข้าราชการและลูกจ้าง- กรุงเทพมหานครเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

(2) ตรวจสอบและวินิจฉัยการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ตามระเบียบ- กรุงเทพมหานครว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552

(3) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก. วิสามัญ

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย

1.2 คณะอนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก. สามัญข้าราชการ)

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 มาตรา 16 ได้กำหนดให้มีคณะอนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ก. สามัญข้าราชการ” เพื่อเป็นองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครดังต่อไปนี้

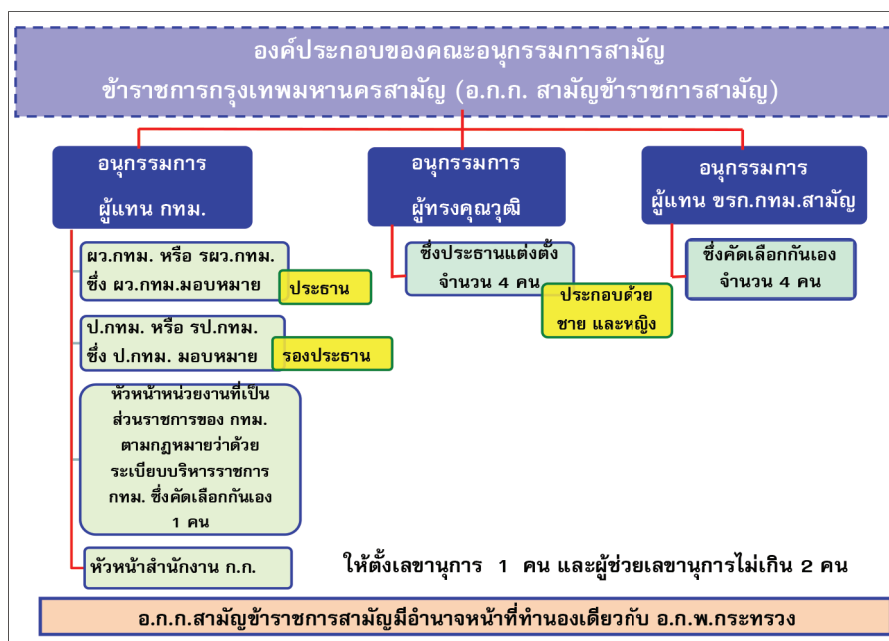
2.1 คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (อ.ก.ก. สามัญข้าราชการ-สามัญ)

2.2 คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)

2.3 คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา (อ.ก.ก. สามัญ-ข้าราชการอุดมศึกษา)

2.4 คณะอนุกรรมการสามัญประจำหน่วยงานกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก. สามัญหน่วยงาน)

1.2.1 คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ)

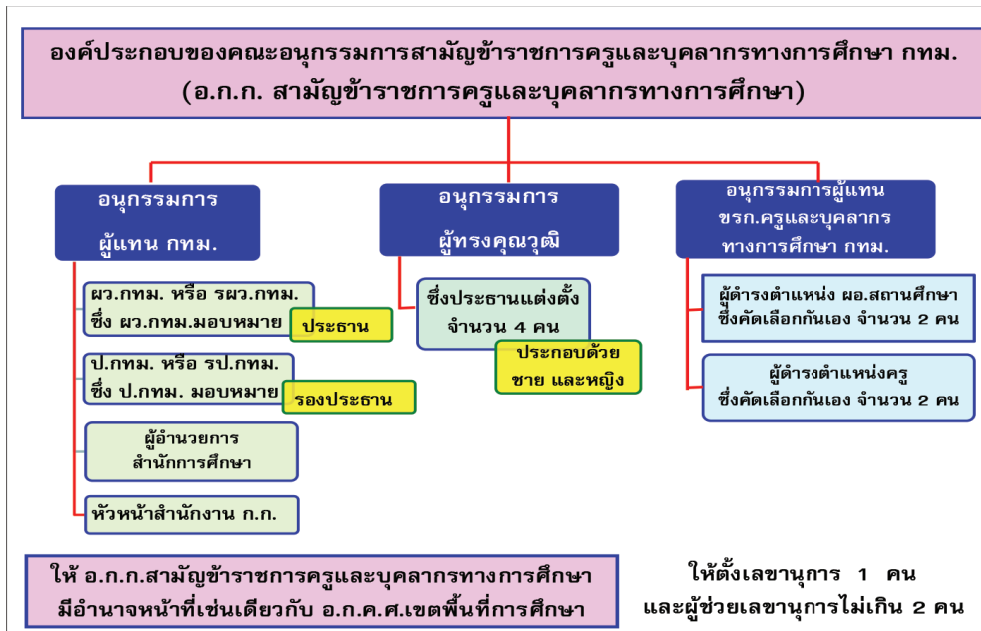




อำนาจหน้าที่

- (1) พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในกรุงเทพมหานคร ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด
- (2) เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารงาน การจัดและการพัฒนาหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร
- (3) พิจารณาการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร
- (4) กำหนดนโยบาย กำกับ ดูแล และส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (5) พิจารณากำหนดตำแหน่ง จำนวน ประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับของตำแหน่ง ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัดเป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด และต้องเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ก. กำหนด
- (6) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.ก. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ ก.ก. มอบหมาย

1.2.2 คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก.สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)



อำนาจหน้าที่

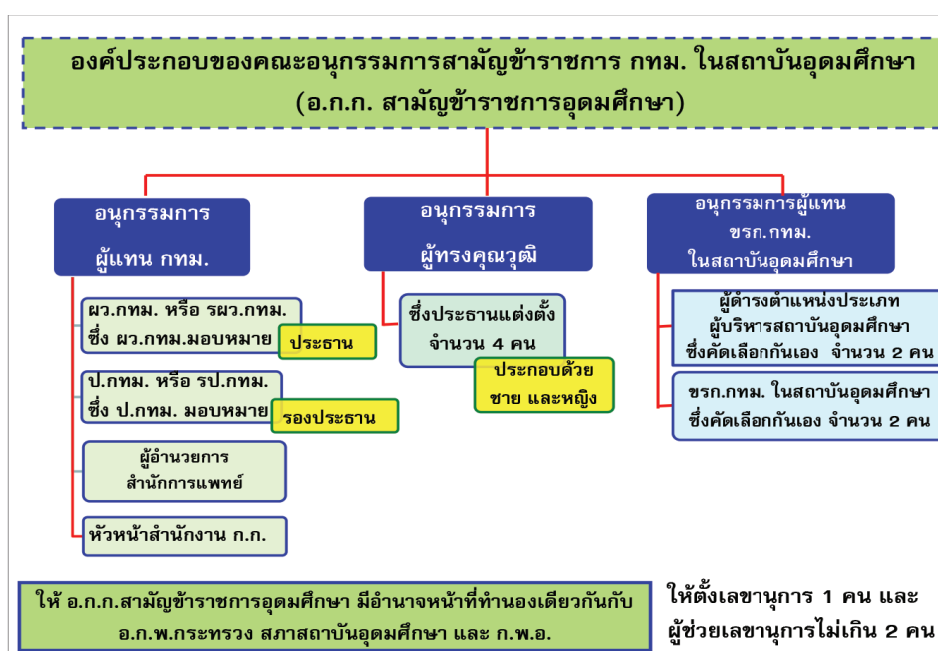
- (1) พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด
- (2) เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน การจัดการและพัฒนาหน่วยงานการศึกษา
- (3) พิจารณาการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงานการศึกษา
- (4) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครในหน่วยงานการศึกษา ทั้งนี้ ตามที่ ก.ก. กำหนด
- (5) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้อง ค้ำครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

(6) พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา

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

1.2.3 คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา

(อ.ก.ก.สามัญข้าราชการอุดมศึกษา)



อำนาจหน้าที่

(1) พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด

(2) เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน การจัดการ และการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา

(3) พิจารณาการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างสถาบันอุดมศึกษา

1

1.2.4 คณะอนุกรรมการสามัญประจำหน่วยงานกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก.สามัญหน่วยงาน)



อำนาจหน้าที่

- (1) พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในหน่วยงาน ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด
- (2) เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารงาน การจัด และการพัฒนาหน่วยงาน
- (3) พิจารณาการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการในหน่วยงาน
- (4) กำหนดนโยบาย กำกับ ดูแล และส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการภายในส่วนราชการในหน่วยงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (5) ปฏิบัติตามที่ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ มอบหมาย
- (6) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.ก. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.ก. มอบหมาย

1.3 คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมกรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร)

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 หมวด 2 มาตรา 30 ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร”



ก.พ.ค. กทม. ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ประโยชน์ตอบแทน และค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เช่นเดียวกับ ก.พ.ค. ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน (มาตรา 38)



1.3.1 อำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร



- (1) เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ ก.ก. ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
- (2) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา 60
- (3) พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ตามมาตรา 64
- (4) พิจารณาเรื่องการคุ้มครองระบบคุณธรรม ตามมาตรา 66
- (5) ออกกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร และข้อบังคับเมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้
- (6) แต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กำหนด เพื่อเป็นกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์กรุงเทพมหานคร หรือเป็นกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์-กรุงเทพมหานคร
- (7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ค. ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

1.4 หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

1.4.1 หน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

(1) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (สำนักงาน ก.ก.)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร หรือ สำนักงาน ก.ก. ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 ทำหน้าที่สนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก) และให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่หน่วยงาน ข้าราชการและบุคลากรสังกัดกรุงเทพมหานครจนถึงปัจจุบัน

วิสัยทัศน์

“เป็นต้นแบบการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการมหานคร บุคลากรมีคุณภาพ มีความสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิต เพื่อให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรธรรมาภิบาลและมีศักยภาพสูง”

อำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.ก.

- (1) เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ก. และ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร และดำเนินการตามที่ ก.ก. หรือ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มอบหมาย
- (2) วิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการจัดระบบราชการกรุงเทพมหานครเพื่อเสนอ ก.ก.
- (3) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หน่วยงานและส่วนราชการ ในสังกัดกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (4) พัฒนา ส่งเสริม วิเคราะห์ และวิจัยเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ ระบบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (5) จัดทำยุทธศาสตร์ ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (6) ดำเนินการเกี่ยวกับแผนกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร





- (7) ดำเนินการสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรุงเทพมหานครตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด
- (8) เป็นศูนย์กลางข้อมูลทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (9) ติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (10) ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษาแนะนำ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (11) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร และการกำหนดอัตราเงินเดือน หรือค่าตอบแทนรวมทั้งระดับตำแหน่งและประเภทตำแหน่งสำหรับคุณวุฒิดังกล่าว
- (12) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาทะเบียนประวัติและการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (13) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการกรุงเทพมหานครเสนอต่อ ก.ก. และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
- (14) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ก. หรือ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร หรือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย

โครงสร้างของสำนักงาน ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. มีส่วนราชการที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติราชการ จำนวน 7 ส่วนราชการ ประกอบด้วย

- (1) กองบริหารทั่วไป
- (2) กองสรรหาบุคคล
- (3) กองระบบงาน
- (4) กองอัตรากำลัง
- (5) กองทะเบียนประวัติข้าราชการ
- (6) กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
- (7) กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม

(2) สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกรุงเทพมหานคร และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ มีหน่วยงานในสังกัด จำนวน 9 หน่วยงาน ประกอบด้วย

- (1) สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (2) กองกลาง
- (3) กองการเจ้าหน้าที่
- (4) สำนักงานกฎหมายและคดี
- (5) สำนักงานปกครองและทะเบียน
- (6) สำนักงานตรวจสอบภายใน
- (7) สำนักงานการต่างประเทศ
- (8) กองประชาสัมพันธ์
- (9) กองงานผู้ตรวจราชการ

ส่วนราชการที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครโดยตรง ได้แก่ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และกองการเจ้าหน้าที่

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีภารกิจหลักในการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครด้วยกระบวนการฝึกอบรม ให้คำปรึกษาแนะนำ วิธีดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับหน่วยงานต่างๆ ของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร มีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการให้ทุนการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม พัฒนาคุณภาพชีวิต และดำเนินการตามนโยบายผู้บริหารกรุงเทพมหานครในการพัฒนาบุคลากร และการปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

กองการเจ้าหน้าที่ สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร ที่อยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครและปลัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การบรรจุและแต่งตั้ง การโอน การขอกลับเข้ารับราชการ การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย การสอบคัดเลือก การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ



การทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีถือจ่าย การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอพระราชทานเพลิงศพ การดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร การรับรองบัตรเหรียญราชการชายแดน การรับรองบัตรพิทักษ์เสรีชน การออกจากราชการ การลูกจ้าง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

(3) สำนักงานการศึกษา

สำนักงานศึกษา มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการจัดการศึกษาของ กรุงเทพมหานคร มีหน่วยงานในสังกัด จำนวน 7 หน่วยงาน ประกอบด้วย

- (1) สำนักงานเลขานุการ
- (2) กองการเจ้าหน้าที่
- (3) กองคลัง
- (4) หน่วยศึกษานิเทศก์
- (5) กองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
- (6) สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา
- (7) กองเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

ส่วนราชการที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครโดยตรง ได้แก่ กองการเจ้าหน้าที่และกองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการศึกษา

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครและลูกจ้างในสถานศึกษา ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การบรรจุ-แต่งตั้ง การโอนย้าย การขอกลับ-เข้ารับราชการ การเลื่อนตำแหน่งและระดับเงินเดือน การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครู-กรุงเทพมหานคร การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การดำเนินการทางวินัย การพิจารณาความชอบและประเมินสมรรถภาพ การจัดทำและรักษาทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีถือจ่ายอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ การตรวจสอบและการเสนอผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู การประชุม อ.ก.ก.สามัญข้าราชการครู และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาฝึกอบรมข้าราชการครูกรุงเทพมหานครและบุคลากรทางการศึกษา การวิเคราะห์ความต้องการ กำหนดและพิจารณาหลักสูตร นโยบาย แผนและมาตรฐานในการพัฒนาฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดการพัฒนา ฝึกอบรม กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 การพัฒนาฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้าน การบริหารงานลูกเสือและยุวกาชาด การติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การลาศึกษาต่อ การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ดูงาน การเดินทางไปราชการ การบริหารกองทุนพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานครและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง



1.4.2 หน่วยปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

(1) ส่วนราชการที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลประจำหน่วยงานระดับสำนักงานเลขานุการ

- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร
รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคลประจำสำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร
- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคลประจำสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการ-

กรุงเทพมหานคร

(2) ส่วนราชการที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลประจำหน่วยงานระดับสำนัก

- สำนักงานเลขานุการ (สังกัดสำนัก 15 สำนัก)
รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคลประจำสำนัก
- กองบริหารทั่วไป
รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคลประจำสำนักงาน ก.ก.

(3) ส่วนราชการที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลประจำหน่วยงานระดับสำนักงานเขต

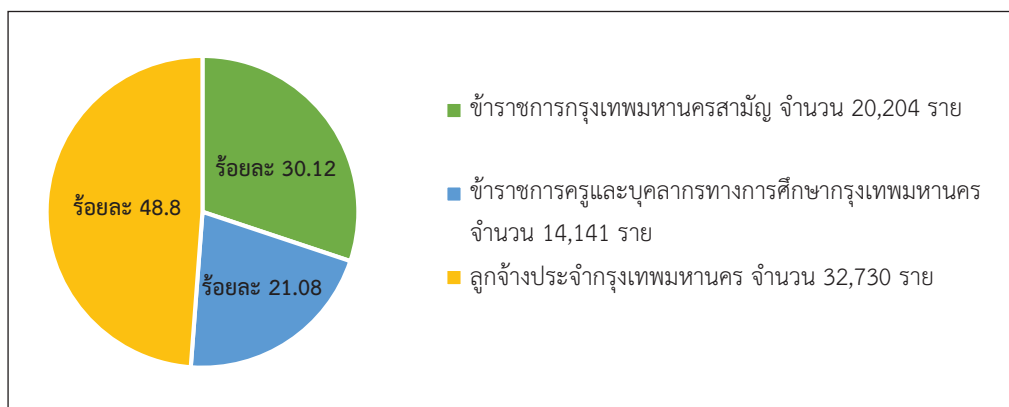
- ฝ่ายปกครอง รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคล สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขต
- ฝ่ายการศึกษา รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคล สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขต

ส่วนที่ 2

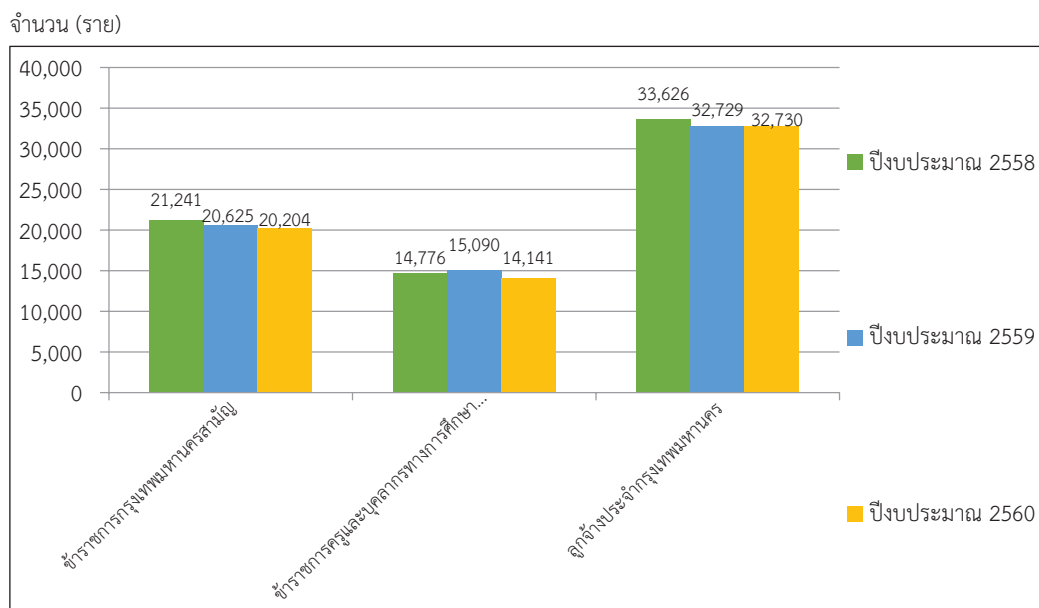
สถานการณ์ด้านกำลังคนของ
กรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

2.1 สถิติอัตราค่าจ้างทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

แผนภูมิวงกลมแสดงสถิติจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวน 67,075 ตำแหน่ง¹



กราฟแสดงสถิติร้อยละของจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2560



¹ (ไม่รวมข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานกรุงเทพมหานคร ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างโครงการ และผู้ชำนาญงาน)

2.1.1 ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

หน่วยงาน	กรอบอัตรากำลัง (ตำแหน่ง)	คนครอง (ตำแหน่ง)	ตำแหน่งว่าง (ตำแหน่ง)
สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร	62	59	3
สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	77	71	6
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร	188	172	16
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	739	648	91
สำนักการคลัง	543	500	43
สำนักการจราจรและขนส่ง	194	181	13
สำนักการแพทย์	4,112	3,884	228
สำนักการโยธา	934	794	140
สำนักการระบายน้ำ	654	590	64
สำนักการศึกษา	285	254	31
สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร	136	124	12
สำนักเทศกิจ	151	140	11
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	2,081	1,791	290
สำนักผังเมือง	226	197	29
สำนักพัฒนาสังคม	194	181	13
สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	280	259	21
สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	621	559	62
สำนักสิ่งแวดล้อม	525	467	58
สำนักอนามัย	2,578	2,297	281
สำนักงานเขต			
สำนักงานเขตคลองเตย	151	142	9
สำนักงานเขตคลองสาน	147	139	8
สำนักงานเขตคลองสามวา	152	147	5

2



ตารางแสดงจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ต่อ)

หน่วยงาน	กรอบอัตรากำลัง (ตำแหน่ง)	คนครอง (ตำแหน่ง)	ตำแหน่งว่าง (ตำแหน่ง)
สำนักงานเขตคันนายาว	130	125	5
สำนักงานเขตจตุจักร	165	156	9
สำนักงานเขตจอมทอง	164	151	13
สำนักงานเขตดอนเมือง	148	142	6
สำนักงานเขตดินแดง	151	139	12
สำนักงานเขตดุสิต	153	139	14
สำนักงานเขตตลิ่งชัน	155	148	7
สำนักงานเขตทวีวัฒนา	140	134	6
สำนักงานเขตทุ่งครุ	146	138	8
สำนักงานเขตธนบุรี	169	158	11
สำนักงานเขตบางกอกน้อย	165	160	5
สำนักงานเขตบางกอกใหญ่	142	131	11
สำนักงานเขตบางกะปิ	165	149	16
สำนักงานเขตบางขุนเทียน	164	155	9
สำนักงานเขตบางเขน	154	148	6
สำนักงานเขตบางคอแหลม	147	134	13
สำนักงานเขตบางแค	159	148	11
สำนักงานเขตบางซื่อ	149	138	11
สำนักงานเขตบางนา	140	128	12
สำนักงานเขตบางบอน	143	136	7
สำนักงานเขตบางพลัด	149	138	11
สำนักงานเขตบางรัก	142	130	12
สำนักงานเขตบึงกุ่ม	144	137	7
สำนักงานเขตปทุมวัน	154	141	13
สำนักงานเขตประเวศ	160	147	13

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ต่อ)

หน่วยงาน	กรอบอัตรากำลัง (ตำแหน่ง)	คนครอง (ตำแหน่ง)	ตำแหน่งว่าง (ตำแหน่ง)
สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย	141	137	4
สำนักงานเขตพญาไท	136	127	9
สำนักงานเขตพระโขนง	140	133	7
สำนักงานเขตพระนคร	158	151	7
สำนักงานเขตภาษีเจริญ	162	156	6
สำนักงานเขตมีนบุรี	151	147	4
สำนักงานเขตยานนาวา	140	130	10
สำนักงานเขตราชเทวี	143	135	8
สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ	143	136	7
สำนักงานเขตลาดกระบัง	166	160	6
สำนักงานเขตลาดพร้าว	146	137	9
สำนักงานเขตวังทองหลาง	133	128	5
สำนักงานเขตวัฒนา	147	144	3
สำนักงานเขตสวนหลวง	146	137	9
สำนักงานเขตสะพานสูง	133	124	9
สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์	134	120	14
สำนักงานเขตสาทร	136	123	13
สำนักงานเขตสายไหม	154	144	10
สำนักงานเขตหนองแขม	144	134	10
สำนักงานเขตหนองจอก	183	177	6
สำนักงานเขตหลักสี่	142	139	3
สำนักงานเขตห้วยขวาง	145	139	6
รวมทั้งหมด	22,051	20,204	1,847

- หมายเหตุ 1. ตำแหน่งผู้ถือครอง อ้างอิงจากฐานข้อมูล (BPIS) ณ วันที่ 1 เม.ย. 60
2. สำนักงานแพทย์ ไม่รวมจำนวนข้าราชการในสังกัดมหาวิทยาลัยวชิราวุฒิราช

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามหน่วยงานและประเภทตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ประเภทและระดับตำแหน่ง หน่วยงาน		บริหาร		อำนาจการ		วิชาการ						ทั่วไป			รวม
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทรงคุณวุฒิ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากรุงเทพมหานคร				1	2				6	23	12		7	8	59
									10	18	13		15	14	71
	1	2							28	49	57		20	8	172
	14	3	17	6					74	192	149		137	56	648
สำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร															
	1	2	1	8					31	117	107	2	160	71	500
									14	27	35	3	64	31	181
	1	2	8	3		2	33	232	1,490	1,334			482	297	3,884
สำนักงานการโยธา															
		3	2	7					69	74	137	27	340	135	794
	1	3	1	7					24	48	53	22	351	80	590
สำนักการศึกษา															
		3	1	5					26	59	70		67	23	254
	2	2		6				14	53	31			16	2	124
สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร															
		2		5					16	20	35	1	29	32	140
	1	1		7					41	142	235	2	955	408	1,791
สำนักผังเมือง															
	1	2		6					21	28	62	1	56	20	197
	1	2	1	4					19	51	45		39	19	181
สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล															
	1	3		10					23	84	60		45	33	259
สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว															
		2		8					14	117	175	3	152	88	559
	1	2	1	5					28	61	63	1	234	71	467
สำนักสิ่งแวดล้อม															
	1	3	5	37			18		203	799	534		481	216	2,297

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามหน่วยงานและประเภทตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ต่อ)

หน่วยงาน	ประเภทและระดับตำแหน่ง		บริหาร		อำนาจการ		วิชาการ					ทั่วไป			รวม
	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	ทรงคุณวุฒิ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
สำนักงานเขตคลองเตย			1	2					10	13	33		40	43	142
สำนักงานเขตคลองสาน			1	2					10	13	29		47	37	139
สำนักงานเขตคลองสามวา			1	2					10	18	23		62	31	147
สำนักงานเขตคันนายาว			1	2					9	19	20	1	61	12	125
สำนักงานเขตจตุจักร			1	2					10	20	25		75	23	156
สำนักงานเขตจอมทอง			1	2					10	15	22		61	40	151
สำนักงานเขตดอนเมือง			1	2					10	29	17		60	23	142
สำนักงานเขตดินแดง			1	2					10	16	27		52	31	139
สำนักงานเขตดุสิต			1	2					10	18	21		45	42	139
สำนักงานเขตจตุจักร			1	2					10	21	20		70	24	148
สำนักงานเขตทวีวัฒนา			1	2					10	20	18		60	23	134
สำนักงานเขตทุ่งครุ			1	2					10	14	27		58	26	138
สำนักงานเขตธนบุรี			1	2					10	11	33		52	49	158
สำนักงานเขตบางกอกน้อย			1	2					10	17	30		55	45	160
สำนักงานเขตบางกอกใหญ่			1	2					10	22	19		52	25	131
สำนักงานเขตบางกะปิ			1	2					10	16	28		55	37	149
สำนักงานเขตบางขุนเทียน			1	2					10	25	18		78	21	155

2



ตารางแสดงจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามหน่วยงานและประเภทตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ต่อ)

ประเภทและระดับตำแหน่ง		บริหาร		อำนาจการ		วิชาการ						ทั่วไป			รวม
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทรงคุณวุฒิ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
หน่วยงาน				1	2			10	18	29		64	24	148	
				1	2			10	13	26		46	36	134	
				1	2			10	21	19		71	24	148	
				1	2			10	15	22		62	26	138	
				1	2			10	11	25		56	23	128	
				1	2			10	20	17		61	25	136	
				1	2			10	15	26		53	31	138	
				1	2			10	17	22		34	44	130	
				1	2			10	18	24		58	24	137	
				1	2			10	11	31		31	55	141	
				1	2			10	16	20		61	37	147	
				1	2			10	18	25		33	48	137	
				1	2			10	17	19		50	28	127	
				1	2			9	17	27	1	40	36	133	
				1	2			10	14	30		52	42	151	
				1	2			10	16	25		63	39	156	
			1	2			9	24	19		59	33	147		

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามหน่วยงานและประเภทตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ต่อ)

หน่วยงาน	ประเภทและระดับตำแหน่ง		บริหาร		อำนาจการ		วิชาการ					ทั่วไป			รวม
	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	ทรงคุณวุฒิ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
สำนักงานเขตยานนาวา			1	2					9	13	26	1	38	40	130
สำนักงานเขตราชเทวี			1	2					10	19	19		51	33	135
สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ			1	2					10	25	19		56	23	136
สำนักงานเขตลาดกระบัง			1	2					10	13	26		77	31	160
สำนักงานเขตลาดพร้าว			1	2					10	18	24		55	27	137
สำนักงานเขตวังทองหลาง			1	2					10	15	28		36	36	128
สำนักงานเขตวัฒนา			1	2					9	21	22	1	49	39	144
สำนักงานเขตสวนหลวง			1	2					10	21	19		52	32	137
สำนักงานเขตสะพานสูง			1	2					10	16	22		46	27	124
สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์			1	2					10	15	22		37	33	120
สำนักงานเขตสาทร			1	2					10	14	22		51	23	123
สำนักงานเขตสายไหม			1	2					10	17	26		64	24	144
สำนักงานเขตหนองแขม			1	2					10	24	15		64	18	134
สำนักงานเขตหนองจอก			1	2					10	17	24		79	44	177
สำนักงานเขตหลักสี่			1	2					10	19	24		61	22	139
สำนักงานเขตห้วยขวาง			1	2					10	22	20		54	30	139
รวมทั้ง	23	39	89	238			2	51	1,388	4,329	4,381	66	6,397	3,201	20,204

2

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามหน่วยงาน ประเภทตำแหน่ง และเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ประเภทตำแหน่ง ระดับ และเพศ		บริหาร				อำนาจการ				วิชาการ								ทั่วไป				รวม				
		สูง		ต่ำ		สูง		ต่ำ		เชี่ยวชาญ		ชำนาญการพิเศษ		ชำนาญการ		ปฏิบัติการ		อาวุโส		ชำนาญ			ปฏิบัติงาน			
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		ชาย	หญิง		
หน่วยงาน								1	1	1				1	5	5	18	4	8			1	6	3	5	59
														2	8	7	11	2	11			2	13	4	10	71
		1		1	1					3	4			5	23	18	31	11	46			1	19	2	6	172
		7	7	2	1	6	11	2	4					26	48	48	144	55	94			34	103	10	46	648
		1		1	1			1	4	4				10	21	19	98	33	74	2		32	128	24	47	500
				1	1	1		3	1					8	6	13	14	25	10	3		46	18	22	9	181
		1		1	1	6	2	1	2	1	1	13	20	77	155	155	1,335	122	1,212			95	387	68	229	3,884
				3		2		7						59	10	38	36	106	31	22	5	233	107	94	41	794
		1		2	1	1		6	1					19	5	18	30	38	15	21	1	205	106	57	23	590
						3	1		3	2				6	20	9	50	23	47			15	52	6	17	254
														1	13	6	47	9	22			3	13	1	1	124
				2				5						13	3	12	8	22	13	1		17	12	19	13	140
				1					7					36	5	118	24	221	14	2		889	66	371	37	1,791
		1	1	1	1			2	4					9	12	10	18	24	38		1	26	30	10	10	197
	1		2			1		1				6	13	9	42	16	29			6	33	5	14	181		
		1		2	1		4	6				10	13	31	53	32	28			19	26	17	16	259		
		2					7	1				8	6	60	57	85	90	2	1	64	88	34	54	559		
	1	1	1	1			1	4				12	16	14	47	23	40	1		133	101	33	38	467		
1		2	1	1	4	13	24		3	15	33	170	78	721	71	463				71	410	25	191	2,297		
						1	1	1				6	4	6	7	18	15			11	29	13	30	142		
						1						4	6	5	8	8	21			13	34	13	24	139		
							2					4	6	7	11	5	18			19	43	8	23	147		
						1	2					4	6	7	11	5	18									
						1	1	1	1	1		3	6	9	10	5	15	1		23	38	1	11	125		

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามหน่วยงาน ประเภทตำแหน่ง และเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ต่อ)

ประเภทตำแหน่ง ระดับ และเพศ	บริหาร		อำนาจการ				วิชาการ						ทั่วไป				รวม						
	สูง		คั่น	สูง	ชาย	หญิง	พหุคุณวุฒิ	เชี่ยวชาญ		ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ		อาวุโส	ชำนาญงาน		ปฏิบัติการ							
	ชาย	หญิง						ชาย	หญิง		ชาย	หญิง		ชาย	หญิง								
หน่วยงาน																							
					1	1				4	6	5	15	6	19		31	44	4	19	156		
						1	1				6	4	7	8	7	15		23	38	9	31	151	
							2				4	6	12	17	6	11		15	45	6	17	142	
						1	2				4	6	8	8	9	18		15	37	9	22	139	
						1	1				6	4	6	12	6	15		9	36	14	28	159	
						1	1	1				3	7	6	15	5	15		21	49	4	20	148
						1	1	1				4	6	6	14	6	12		18	42	9	14	134
						1	1	1				4	6	6	8	8	19		22	36	8	18	138
						1	1	1				5	5	5	6	17	16		14	38	14	35	158
						1	1	1				4	6	7	10	10	20		14	41	17	28	160
						1	1	1				4	6	10	12	8	11		13	39	11	14	131
						1	1	1				5	5	8	8	10	18		18	37	13	24	149
						1	1	1				6	4	11	14	6	12		32	46	5	16	155
						1	1	1				4	6	5	13	12	17		23	41	5	19	148
						1	1	1				5	5	5	8	9	17		15	31	19	17	134
						1	2					4	6	8	13	6	13		29	42	7	17	148
						1	1	2				4	6	6	9	4	18		15	47	5	21	138
						1	1	1				6	4	4	7	11	14		17	39	5	18	128
						1	2					5	5	8	12	6	11		26	35	8	17	136
					1	1	2				3	7	6	9	6	20		13	40	10	21	138	
					1	1	1				3	7	10	7	6	16		13	21	14	30	130	
					1	2					3	7	8	10	6	18		17	41	7	17	137	
					1	1	1				5	5	6	5	16	15		15	16	19	36	141	
					1	2					6	4	4	12	8	12		18	43	9	28	147	

2

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามหน่วยงาน ประเภทตำแหน่ง และเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ต่อ)

ประเภทตำแหน่ง ระดับ และเพศ		บริหาร		อำนวยความสะดวก				วิชาการ								ทั่วไป				รวม						
หน่วยงาน		สูง	ชาย	หญิง	สูง	ชาย	หญิง	สูง	ชาย	หญิง	สูง	ชาย	หญิง	สูง	ชาย	หญิง	สูง	ชาย	หญิง							
สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย																										
สำนักงานเขตพญาไท																										
สำนักงานเขตพระโขนง																										
สำนักงานเขตพระนคร																										
สำนักงานเขตภาษีเจริญ																										
สำนักงานเขตมีนบุรี																										
สำนักงานเขตยานนาวา																										
สำนักงานเขตราชเทวี																										
สำนักงานเขตราชวัชรบุรี																										
สำนักงานเขตลาดกระบัง																										
สำนักงานเขตลาดพร้าว																										
สำนักงานเขตวังทองหลาง																										
สำนักงานเขตวัฒนา																										
สำนักงานเขตสวนหลวง																										
สำนักงานเขตสะพานสูง																										
สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์																										
สำนักงานเขตสาทร																										
สำนักงานเขตสาทรใหม่																										
สำนักงานเขตหนองแขม																										
สำนักงานเขตหนองจอก																										
สำนักงานเขตหลักสี่																										
สำนักงานเขตห้วยขวาง																										
รวมทั้งหมด		13	10	22	17	47	42	119	119	1	1	16	35	578	810	1,001	3,328	1,318	3,063	55	1	2,830	3,367	1,270	1,931	20,204

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามหน่วยงานและอายุ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

หน่วยงาน	ช่วงอายุ (ปี)									รวม (ราย)
	น้อยกว่า 21	21 - 25	26 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50	51 - 55	56 - 60	
สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร		1	4	7	13	9	11	7	7	59
สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร		3	5	10	15	12	8	15	3	71
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร		3	17	37	30	25	20	24	16	172
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร		10	47	94	134	95	79	109	80	648
สำนักการคลัง		4	32	85	91	88	72	86	42	500
สำนักการจราจรและขนส่ง		2	16	15	46	31	26	32	13	181
สำนักการแพทย์		369	665	801	726	481	317	325	200	3,884
สำนักการโยธา		4	51	85	175	124	127	148	80	794
สำนักการระบายน้ำ		4	19	68	96	81	101	140	81	590
สำนักการศึกษา		5	24	44	42	34	32	44	29	254
สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร			3	11	27	27	17	22	17	124
สำนักเทศกิจ			8	27	30	15	21	24	15	140
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		2	69	377	660	358	161	105	59	1,791
สำนักผังเมือง		5	17	24	35	30	24	29	33	197
สำนักพัฒนาสังคม		2	13	27	41	33	27	24	14	181
สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล		2	26	33	49	47	33	48	21	259
สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว		10	51	94	130	70	66	85	53	559
สำนักสิ่งแวดล้อม		2	29	60	88	60	79	97	52	467
สำนักอนามัย		43	243	351	388	349	310	378	235	2,297
สำนักงานเขตคลองเตย			19	37	35	12	17	13	9	142
สำนักงานเขตคลองสาน		1	13	23	33	10	9	27	23	139
สำนักงานเขตคลองสามวา			7	24	25	22	27	25	17	147
สำนักงานเขตคันนายาว			4	13	21	20	18	31	18	125
สำนักงานเขตจตุจักร			9	23	34	22	21	23	24	156
สำนักงานเขตจอมทอง		1	10	26	36	19	15	28	16	151
สำนักงานเขตดอนเมือง			11	10	29	21	23	30	18	142
สำนักงานเขตดินแดง		2	13	22	29	16	16	26	15	139
สำนักงานเขตดุสิต		3	14	19	28	15	22	25	13	139
สำนักงานเขตตลิ่งชัน		1	9	14	26	23	20	34	21	148
สำนักงานเขตทวีวัฒนา			9	19	20	18	24	24	20	134
สำนักงานเขตทุ่งครุ		5	10	21	27	16	16	29	14	138
สำนักงานเขตธนบุรี		1	18	35	32	19	12	26	15	158
สำนักงานเขตบางกอกน้อย		3	12	32	36	24	14	22	17	160
สำนักงานเขตบางกอกใหญ่		1	13	19	31	10	20	20	17	131
สำนักงานเขตบางกะปิ		2	10	31	32	25	12	19	18	149
สำนักงานเขตบางขุนเทียน		1	10	20	33	19	22	34	16	155

2



ตารางแสดงจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามหน่วยงานและอายุ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ต่อ)

หน่วยงาน	ช่วงอายุ (ปี)									รวม (ราย)
	น้อยกว่า 21	21 - 25	26 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50	51 - 55	56 - 60	
สำนักงานเขตบางเขน			10	13	27	20	21	37	20	148
สำนักงานเขตบางคอแหลม		2	14	23	26	15	13	24	17	134
สำนักงานเขตบางแค			6	19	32	19	14	29	29	148
สำนักงานเขตบางซื่อ		1	15	18	23	14	18	29	20	138
สำนักงานเขตบางนา			11	20	25	13	15	22	22	128
สำนักงานเขตบางบอน			11	14	28	16	26	20	21	136
สำนักงานเขตบางพลัด			10	29	23	11	16	37	12	138
สำนักงานเขตบางรัก		4	20	22	23	11	10	22	18	130
สำนักงานเขตบึงกุ่ม		2	10	16	36	21	17	17	18	137
สำนักงานเขตปทุมวัน		5	21	35	33	12	10	14	11	141
สำนักงานเขตประเวศ		1	15	17	36	19	16	27	16	147
สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย		4	22	22	22	13	15	18	21	137
สำนักงานเขตปญาไท		1	6	25	20	12	16	30	17	127
สำนักงานเขตพระโขนง		3	10	15	29	25	16	20	15	133
สำนักงานเขตพระนคร	1	3	13	27	33	14	13	24	23	151
สำนักงานเขตภาษีเจริญ		2	4	25	36	27	17	24	21	156
สำนักงานเขตมีนบุรี		1	12	22	32	19	17	24	20	147
สำนักงานเขตยานนาวา		3	10	35	27	12	16	19	8	130
สำนักงานเขตราชเทวี		1	8	26	35	18	6	24	17	135
สำนักงานเขตราชพฤกษ์		1	9	24	17	20	11	35	19	136
สำนักงานเขตลาดกระบัง		1	10	23	28	27	23	31	17	160
สำนักงานเขตลาดพร้าว		2	16	20	17	15	20	29	18	137
สำนักงานเขตวังทองหลาง		2	16	20	30	15	17	20	8	128
สำนักงานเขตวัฒนา		3	7	29	28	21	22	20	14	144
สำนักงานเขตสวนหลวง		3	8	18	31	24	18	19	16	137
สำนักงานเขตสะพานสูง		2	6	13	33	15	16	25	14	124
สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์		3	15	19	19	18	12	24	10	120
สำนักงานเขตสาทร		3	16	13	30	13	8	25	15	123
สำนักงานเขตสายไหม		2	6	18	36	22	19	23	18	144
สำนักงานเขตหนองแขม			8	17	21	13	23	33	19	134
สำนักงานเขตหนองจอก		1	12	29	41	23	24	29	18	177
สำนักงานเขตหลักสี่	1	2	9	20	20	20	19	25	23	139
สำนักงานเขตห้วยขวาง			11	23	26	19	15	25	20	139
รวมทั้งหมด	2	550	1,907	3,347	4,246	2,856	2,378	3,002	1,916	20,204

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
จำแนกตามหน่วยงานและระดับการศึกษาสูงสุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

หน่วยงาน	ระดับการศึกษาสูงสุด				รวม (ราย)
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร	2	43	14		59
สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	8	50	13		71
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร	10	93	67	2	172
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	60	419	166	3	648
สำนักการคลัง	63	346	91		500
สำนักการจราจรและขนส่ง	42	107	32		181
สำนักการแพทย์	571	3,026	279	8	3,884
สำนักการโยธา	213	463	115	3	794
สำนักการระบายน้ำ	236	299	52	3	590
สำนักการศึกษา	26	169	58	1	254
สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร	3	90	31		124
สำนักเทศกิจ	34	80	25	1	140
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	851	783	157		1,791
สำนักผังเมือง	31	91	74	1	197
สำนักพัฒนาสังคม	11	127	43		181
สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	31	152	75	1	259
สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	57	413	87	2	559
สำนักสิ่งแวดล้อม	103	277	87		467
สำนักอนามัย	296	1,649	347	5	2,297
สำนักงานเขตคลองเตย	26	90	26		142
สำนักงานเขตคลองสาน	32	83	23	1	139
สำนักงานเขตคลองสามวา	32	87	27	1	147
สำนักงานเขตคันนายาว	27	80	18		125
สำนักงานเขตจตุจักร	31	100	25		156
สำนักงานเขตจอมทอง	37	97	17		151
สำนักงานเขตดอนเมือง	31	89	22		142
สำนักงานเขตดินแดง	21	98	20		139
สำนักงานเขตดุสิต	39	80	20		139

2



ตารางแสดงจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
จำแนกตามหน่วยงานและระดับการศึกษาสูงสุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ต่อ)

หน่วยงาน	ระดับการศึกษาสูงสุด				รวม (ราย)
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
สำนักงานเขตตลิ่งชัน	38	87	23		148
สำนักงานเขตทวีวัฒนา	21	95	18		134
สำนักงานเขตทุ่งครุ	23	98	17		138
สำนักงานเขตธนบุรี	39	104	15		158
สำนักงานเขตบางกอกน้อย	28	105	27		160
สำนักงานเขตบางกอกใหญ่	23	93	15		131
สำนักงานเขตบางกะปิ	27	97	25		149
สำนักงานเขตบางขุนเทียน	23	112	20		155
สำนักงานเขตบางเขน	29	94	25		148
สำนักงานเขตบางคอแหลม	33	88	13		134
สำนักงานเขตบางแค	29	98	21		148
สำนักงานเขตบางซื่อ	34	89	15		138
สำนักงานเขตบางนา	35	74	19		128
สำนักงานเขตบางบอน	25	87	24		136
สำนักงานเขตบางพลัด	33	81	24		138
สำนักงานเขตบางรัก	32	79	18	1	130
สำนักงานเขตบึงกุ่ม	40	75	22		137
สำนักงานเขตปทุมวัน	35	83	23		141
สำนักงานเขตประเวศ	36	89	21	1	147
สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย	20	103	13	1	137
สำนักงานเขตพญาไท	33	75	19		127
สำนักงานเขตพระโขนง	23	86	24		133
สำนักงานเขตพระนคร	47	87	17		151
สำนักงานเขตภาษีเจริญ	37	89	30		156
สำนักงานเขตมีนบุรี	30	96	21		147
สำนักงานเขตยานนาวา	41	69	20		130
สำนักงานเขตราชเทวี	36	76	23		135
สำนักงานเขตราชวัตรบูรณะ	26	82	28		136

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
จำแนกตามหน่วยงานและระดับการศึกษาสูงสุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ต่อ)

หน่วยงาน	ระดับการศึกษาสูงสุด				รวม (ราย)
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
สำนักงานเขตลาดกระบัง	28	104	28		160
สำนักงานเขตลาดพร้าว	41	78	18		137
สำนักงานเขตวังทองหลาง	22	81	25		128
สำนักงานเขตวัฒนา	25	100	19		144
สำนักงานเขตสวนหลวง	37	72	28		137
สำนักงานเขตสะพานสูง	25	75	24		124
สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์	29	72	18	1	120
สำนักงานเขตสาทร	29	79	15		123
สำนักงานเขตสายไหม	44	85	14	1	144
สำนักงานเขตหนองแขม	29	76	29		134
สำนักงานเขตหนองจอก	35	116	26		177
สำนักงานเขตหลักสี่	24	89	26		139
สำนักงานเขตห้วยขวาง	34	81	22	2	139
รวมทั้งหมด	4,202	13,080	2,883	39	20,204

2



2.1.2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสำนักงานเขต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

สำนักงานเขต	กรอบอัตรากำลัง	คนครอง	ตำแหน่งว่าง
คลองเตย	113	90	23
คลองสาน	225	201	24
คลองสามวา	749	653	96
คันนายาว	108	95	13
จตุจักร	383	347	36
จอมทอง	408	375	33
ดอนเมือง	439	392	47
ดินแดง	312	259	53
ดุสิต	209	196	13
ตลิ่งชัน	290	272	18
ทวีวัฒนา	346	291	55
ทุ่งครุ	448	420	28
ธนบุรี	272	244	28
บางกอกน้อย	235	210	25
บางกอกใหญ่	99	90	9
บางกะปิ	598	521	77
บางขุนเทียน	863	774	89
บางเขน	325	275	50
บางคอแหลม	202	173	29
บางแค	537	456	81
บางซื่อ	157	152	5
บางนา	359	297	62
บางบอน	395	345	50
บางพลัด	186	166	20
บางรัก	65	54	11

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสำนักงานเขต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ต่อ)

สำนักงานเขต	กรอบอัตรากำลัง	คนครอง	ตำแหน่งว่าง
บึงกุ่ม	417	370	47
ปทุมวัน	167	150	17
ประเวศ	592	512	80
ป้อมปราบศัตรูพ่าย	52	47	5
พญาไท	44	39	5
พระโขนง	111	121	-10
พระนคร	150	141	9
ภาษีเจริญ	433	396	37
มีนบุรี	503	448	55
ยานนาวา	156	145	11
ราชเทวี	99	83	16
ราษฎร์บูรณะ	244	237	7
ลาดกระบัง	879	758	121
ลาดพร้าว	313	268	45
วังทองหลาง	71	59	12
วัฒนา	233	203	30
สวนหลวง	331	275	56
สะพานสูง	205	186	19
สัมพันธวงศ์	34	35	-1
สาทร	47	41	6
สายไหม	674	596	78
หนองแขม	464	411	53
หนองจอก	917	813	104
หลักสี่	262	245	17
ห้วยขวาง	171	157	14
รวมทั้งสิ้น (ราย)	15,892	14,084	1,808

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2560



ตารางแสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
จำแนกตามอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ตำแหน่ง	อายุ	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	รวม (ราย)
		(คน)	(คน)	(คน)	(คน)	
ผู้อำนวยการ		-	6	73	358	437
รองผู้อำนวยการ		-	140	290	127	557
ศึกษานิเทศก์		-	5	16	36	57
ครูผู้ช่วย		2,538	158	-	-	2,696
ครู คศ.1		2,871	293	-	-	3,164
ครู คศ.2		378	2,354	1,404	643	4,779
ครู คศ.3		-	132	998	1,317	2,447
ครู คศ.4		-	-	1	3	4
รวม (ราย)		5,787	3,088	2,782	2,484	14,141

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2560

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
จำแนกตามเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ตำแหน่ง	อายุ	เพศชาย (ราย)	เพศหญิง (ราย)	รวม (ราย)
ผู้อำนวยการ		163	274	437
รองผู้อำนวยการ		206	351	557
ศึกษานิเทศก์		14	43	57
ครูผู้ช่วย		622	2,074	2,696
ครู คศ.1		633	2,531	3,164
ครู คศ.2		1,051	3,728	4,779
ครู คศ.3		485	1,962	2,447
ครู คศ.4		-	4	4
รวม (ราย)		3,174	10,967	14,141

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2560

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ตำแหน่ง	อายุ	ปริญญาตรี (ราย)	ปริญญาโท (ราย)	ปริญญาเอก (ราย)	รวม (ราย)
ผู้อำนวยการ		22	401	14	437
รองผู้อำนวยการ		95	459	3	557
ศึกษานิเทศก์		2	52	3	57
ครูผู้ช่วย		2,458	238	-	2,696
ครู คศ.1		2,325	838	1	3,164
ครู คศ.2		3,106	1,669	4	4,779
ครู คศ.3		1,809	635	3	2,447
ครู คศ.4		-	4	-	4
รวม (ราย)		9,817	4,296	28	14,141

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2560

2.1.3 ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

สรุปจำนวนลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

1. ลูกจ้างประจำ	สำนัก	สำนักงานเขต	รวมทั้งสิ้น	
- อัตราที่มีคนครอง	10,703	21,339	32,042	อัตรา
- อัตราว่าง	1,868	1,817	3,685	อัตรา
รวม	<u>12,571</u>	<u>23,156</u>	<u>35,727</u>	อัตรา



สรุปจำนวนลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ต่อ)

2. ลูกจ้างประจำ

มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

	คณะแพทยศาสตร์- วชิรพยาบาล	คณะพยาบาลศาสตร์ เกื้อการุณย์	รวมทั้งสิ้น	
- อัตราที่มีคนครอง	642	46	688	อัตรา
- อัตราว่าง	242	47	289	อัตรา
รวม	<u>884</u>	<u>93</u>	<u>977</u>	อัตรา

3. ลูกจ้างชั่วคราว

สำนัก

สำนักงานเขต

รวมทั้งสิ้น

กรอบอัตรากำลัง

- ลูกจ้างชั่วคราว	4,344	10,651	14,995	อัตรา
- ลูกจ้างชั่วคราว (โครงการ)	1,782	2	1,784	อัตรา
รวม	<u>6,126</u>	<u>10,653</u>	<u>16,779</u>	อัตรา

4. ลูกจ้าง

สำนัก

สำนักงานเขต

รวมทั้งสิ้น

กรอบอัตรากำลัง

- ผู้ชำนาญงาน	2	-	2	อัตรา
---------------	---	---	---	-------

รวมทั้งสิ้น

53,485 อัตรา

หมายเหตุ 1. ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2560

2. ไม่นับรวมจำนวนลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนของกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขต เนื่องจากสำนักการศึกษาเป็นหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบบริหารจัดการ และควบคุมกรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนของกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขต จำนวน 50 สำนักงานเขต

ตารางแสดงจำนวนลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสำนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

สังกัด	จำนวน (ตำแหน่ง)						
	ลูกจ้างประจำ			ลูกจ้างชั่วคราว			ผู้ชำนาญงาน
	กรอบอัตรา	คนครอง	อัตราว่าง	กรอบอัตรา	ทดแทน	(โครงการ)	กรอบอัตรา
สำนักงานเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร	17	14	3	6	3	1	-
สำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	46	35	11	9	6	6	-
สำนักงาน ก.ก.	13	11	2	2	-	3	-
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	344	286	58	70	21	166	-
สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	38	38	-	3	-	15	-
สำนักการแพทย์	1,399	1,311	88	963	25	-	-
สำนักอนามัย	1,106	1,043	63	453	16	101	-
สำนักการศึกษา	156	141	15	39	-	11	-
สำนักการศึกษา(สังกัดโรงเรียน กทม.)	-	-	-	2,148	-	-	-
สำนักการโยธา	1,395	1,124	271	307	121	-	-
สำนักการระบายน้ำ	2,839	2,531	308	1,169	23	1,155	1
สำนักสิ่งแวดล้อม	3,429	2,859	570	942	24	2	1
สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	306	286	20	133	2	40	-
สำนักการคลัง	876	482	394	38	13	153	-
สำนักเทศกิจ	228	213	15	74	-	-	-
สำนักพัฒนาสังคม	154	137	17	40	14	82	-
สำนักการจราจรและขนส่ง	83	79	4	16	-	41	-
สำนักผังเมือง	28	19	9	1	1	6	-
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	94	79	15	77	4	-	-
สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร	20	15	5	2	1	-	-
คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล	884	642	242	-	-	-	-
คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์	93	46	47	-	-	-	-
รวม	13,548	11,391	2,157	6,492	274	1,782	2

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2560



ตารางแสดงจำนวนลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสำนักงานเขต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

สังกัด	กรอบอัตรากำลัง					
	ลูกจ้างประจำ			ลูกจ้างชั่วคราว		ผู้ชำนาญงาน
	กรอบอัตรา	คนครอง	อัตรว่าง	กรอบอัตรา	ทดแทน	กรอบอัตรา
สำนักงานเขตพระนคร	796	724	72	258	10	-
สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย	446	409	37	179	9	-
สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์	336	287	49	101	14	-
สำนักงานเขตบางรัก	412	364	48	169	14	-
สำนักงานเขตปทุมวัน	509	442	67	235	20	-
สำนักงานเขตยานนาวา	454	415	39	208	9	-
สำนักงานเขตดุสิต	612	550	62	248	8	-
สำนักงานเขตพญาไท	558	510	48	213	7	-
สำนักงานเขตห้วยขวาง	499	456	43	224	9	-
สำนักงานเขตพระโขนง	384	350	34	145	10	-
สำนักงานเขตบางกะปิ	597	545	52	254	15	-
สำนักงานเขตบางเขน	505	476	29	227	6	-
สำนักงานเขตมีนบุรี	423	403	20	224	2	-
สำนักงานเขตลาดกระบัง	566	521	45	404	6	-
สำนักงานเขตหนองจอก	425	387	38	233	-	-
สำนักงานเขตธนบุรี	630	568	62	235	5	-
สำนักงานเขตคลองสาน	460	424	36	170	9	-
สำนักงานเขตบางกอกใหญ่	380	357	23	127	-	-
สำนักงานเขตบางกอกน้อย	572	529	43	168	1	-
สำนักงานเขตตลิ่งชัน	375	356	19	226	4	-
สำนักงานเขตภาษีเจริญ	461	418	43	148	1	-
สำนักงานเขตหนองแขม	455	423	32	196	5	-
สำนักงานเขตบางขุนเทียน	504	473	31	311	-	-
สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ	406	376	30	175	6	-
สำนักงานเขตดอนเมือง	428	386	42	243	1	-
สำนักงานเขตจตุจักร	742	688	54	392	9	-

ตารางแสดงจำนวนลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสำนักงานเขต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ต่อ)

สังกัด	กรอบอัตรากำลัง					
	ลูกจ้างประจำ			ลูกจ้างชั่วคราว		ผู้ชำนาญงาน
	กรอบอัตรา	คนครอง	อัตราว่าง	กรอบอัตรา	ทดแทน	กรอบอัตรา
สำนักงานเขตลาดพร้าว	475	444	31	197	8	-
สำนักงานเขตปทุมวัน	365	344	21	169	6	-
สำนักงานเขตสาทร	450	408	42	192	15	-
สำนักงานเขตบางคอแหลม	398	375	23	164	3	-
สำนักงานเขตบางซื่อ	472	415	57	204	14	-
สำนักงานเขตราชเทวี	514	470	44	189	11	-
สำนักงานเขตคลองเตย	536	501	35	270	10	-
สำนักงานเขตประเวศ	508	473	35	249	3	-
สำนักงานเขตบางพลัด	417	374	43	155	10	-
สำนักงานเขตจอมทอง	505	463	42	233	3	-
สำนักงานเขตดินแดง	506	460	46	224	20	-
สำนักงานเขตสวนหลวง	510	485	25	204	3	-
สำนักงานเขตหลักสี่	415	359	56	178	1	-
สำนักงานเขตสายไหม	343	328	15	171	2	-
สำนักงานเขตคันนายาว	328	317	11	211	-	-
สำนักงานเขตสะพานสูง	294	278	16	177	1	-
สำนักงานเขตวังทองหลาง	404	380	24	217	5	-
สำนักงานเขตคลองสามวา	338	328	10	206	2	-
สำนักงานเขตบางนา	349	320	29	206	9	-
สำนักงานเขตวัฒนา	440	413	27	192	4	-
สำนักงานเขตทวีวัฒนา	404	391	13	263	1	-
สำนักงานเขตบางแค	534	497	37	226	1	-
สำนักงานเขตทุ่งครุ	347	322	25	207	2	-
สำนักงานเขตบางบอน	369	357	12	234	1	-
รวม	23,156	21,339	1,817	10,651	315	

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2560



จำนวนลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ตำแหน่ง \ อายุ	20-30 ปี (คน)	31-40 ปี (คน)	41-50 ปี (คน)	51-60 ปี (คน)	รวม (คน)
ลูกจ้างประจำ	314	4,241	14,280	13,895	32,730

จำนวนลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ตำแหน่ง \ เพศ	เพศหญิง (คน)	เพศชาย (คน)	รวม (คน)
ลูกจ้างประจำ	10,428	22,302	32,730

จำนวนลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ตำแหน่ง \ วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (คน)	ปริญญาตรี (คน)	สูงกว่า ปริญญาตรี (คน)	รวม (คน)
ลูกจ้างประจำ	31,440	1,227	63	32,730

2.2 สถิติการสูญเสียอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

สาเหตุของการสูญเสียข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

- (1) การพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (เกษียณอายุราชการ)
- (2) การถึงแก่กรรม
- (3) การลาออก
- (4) การถูกสั่งให้ออก หรือ ถูกสั่งปลดออก หรือ ถูกสั่งไล่ออก
- (5) การโอนไปรับราชการสังกัดอื่น

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีสถิติการสูญเสียอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกเป็นประเภท ดังนี้

2.2.1 สถิติการสูญเสียอัตรากำลังข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ที่	สาเหตุการสูญเสีย	บริหาร		อำนาจการ		วิชาการ					ทั่วไป			รวม (คน)
		สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	พรงคุณวุฒิ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน
1	เกษียณอายุปกติ	11	5	20	35	1	4	83	55	5	13	145	-	377
2	ถึงแก่กรรม	-	-	-	-	-	-	1	3	2	-	10	1	17
3	ลาออก	3	-	-	4	-	-	18	65	108	2	73	88	361
4	ออกด้วยเหตุ ผิดวินัย-ไล่ออก	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	6	1	9
5	โอนออกไป	-	-	-	-	-	-	-	36	49	-	41	10	136
รวม (คน)		15	5	20	39	1	4	102	159	165	15	275	100	900

2



2.2.2 สถิติการสูญเสียอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ตำแหน่ง \ ประเภทการสูญเสีย	เกษียณอายุ (คน)	โอนออก (คน)	ลาออก (คน)	ไล่ออก (คน)	เสียชีวิต (คน)	รวม (คน)
ผู้บริหารสถานศึกษา	-	-	-	-	-	-
- ผู้อำนวยการ	33	-	-	-	1	34
- รองผู้อำนวยการ	15	1	2	-	-	18
ศึกษานิเทศก์	4	-	-	-	-	4
ครูผู้ช่วย	-	-	236	-	-	236
- คศ.1	2	121	7	-	4	134
- คศ.2	108	118	20	-	2	248
- คศ.3	218	7	10	-	4	235
- คศ.4	-	-	-	-	-	-
รวม (คน)	380	247	275	-	11	913

2.2.3 สถิติการสูญเสียอัตรากำลังลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ตำแหน่ง \ ประเภทการสูญเสีย	เกษียณอายุ (คน)	โอนออก (คน)	ลาออก (คน)	ไล่ออก (คน)	เสียชีวิต (คน)	รวม (คน)
ลูกจ้างประจำ	1,011	0	154	89	142	1,396

2.3 ค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครได้มีการสำรวจและรวบรวมข้อมูล พร้อมจัดทำแบบสรุปผลการสำรวจ ข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่กำหนดในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้าง จะกำหนดสูงกว่าร้อยละ 40 ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 กรุงเทพมหานครมีการใช้จ่ายงบประมาณด้านทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างเฉพาะพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง) รวมเป็นจำนวนเงิน 27,662,179,560 บาท ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 35.60 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560 (งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560 จำนวน 77,712,916,500 บาท) ประกอบด้วยค่าใช้จ่ายดังนี้

- (1) เงินเดือน ค่าจ้างประจำ และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เป็นจำนวนเงิน 14,349,245,460 บาท
- (2) ค่าจ้างชั่วคราว เป็นจำนวนเงิน 2,317,507,000 บาท
- (3) ประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นจำนวนเงิน 10,995,427,100 บาท

ตารางแสดงข้อมูลรายการเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556-2560

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคล (บาท)	ร้อยละของค่าใช้จ่าย ด้านทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายประจำปี
2556	20,474,216,949.96	29.29
2557	22,135,437,629.49	31.62
2558	23,544,598,714.13	36.22
2559	22,294,966,247.25	31.85
2560	27,662,179,560.00	35.60



ส่วนที่ 3

สรุปผลการดำเนินงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

3.1 การวางแผนและพัฒนาระบบงาน

3.1.1 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561-2565)

1) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินผลและจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561-2565)

■ วัตถุประสงค์

- เพื่อประเมินผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2557-2560) และทราบแนวทางการแก้ไขปัญหาจากการดำเนินการ
- เพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และนำมาจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561-2565) ให้ทันต่อแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ และบริบทตามภารกิจของกรุงเทพมหานครในอนาคต

■ วิธีการดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1: การอภิปรายเชิงลึกร่วมกับผู้บริหารหน่วยงาน/ส่วนราชการกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยแบ่งกลุ่มเป้าหมาย 2 กลุ่ม ดังนี้

(1) คณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561-2565) ของสำนักงาน ก.ก. จำนวน 20 คน เจ้าหน้าที่ดำเนินการ จำนวน 4 คน และวิทยากร จำนวน 2 คน เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2560 ณ ห้องบุรีรัมย์ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

(2) หัวหน้าสำนักงาน ก.ก., ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและผู้อำนวยการส่วนของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่และหัวหน้าฝ่ายของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และเจ้าหน้าที่กองระบบงานสำนักงาน ก.ก. รวมจำนวน 20 คน และวิทยากร จำนวน 2 คน เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2560 ณ ห้องเฮอร์วีน ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร



กิจกรรมที่ 2: การสัมมนาเชิงปฏิบัติการผู้บริหารและเจ้าหน้าที่กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. และศึกษาดูงานเพื่อประมวลข้อมูลเชิงลึกที่ได้รับจากการดำเนินการกิจกรรมที่ 1 มาวิเคราะห์ และกำหนดเค้าโครงทิศทางของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561-2565) จำนวน 25 คน เจ้าหน้าที่ดำเนินการ จำนวน 3 คน และวิทยากร จำนวน 4 คน ระหว่างวันที่ 3-5 กรกฎาคม 2560 ณ จังหวัดขอนแก่น



กิจกรรมที่ 3: การนำเสนอเค้าโครงร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561-2565) อภิปรายและสัมมนาร่วมกับหัวหน้าหน่วยงาน/ส่วนราชการ สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อรับฟังความคิดเห็นเชิงนโยบาย รับทราบทิศทาง นโยบาย โครงสร้าง สภาพข้อเท็จจริงของหน่วยงาน ตลอดจนภารกิจและหน้าที่ในปัจจุบันและที่คาดว่าจะมีในอนาคต และผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นและเข้าใจกรอบการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561-2565) สามารถจัดทำ แผนปฏิบัติราชการได้สอดคล้อง โดยแบ่งกลุ่มเป้าหมาย 4 กลุ่ม ดังนี้

- (1) ผู้อำนวยการเขต จำนวน 50 คน เจ้าหน้าที่ดำเนินการ จำนวน 10 คน และวิทยากร จำนวน 5 คน เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2560 ณ โรงแรม เอสดี อเวนิว เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร
- (2) ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร จำนวน 96 คน เจ้าหน้าที่ดำเนินการ จำนวน 10 คน และวิทยากร จำนวน 5 คน เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2560 ณ โรงแรม เอสดี อเวนิว เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

3



(3) ผู้อำนวยการสำนัก/หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร/หัวหน้าสำนักงาน ก.ก./ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. และผู้อำนวยการกอง สังกัดสำนักงาน ก.ก./หัวหน้าส่วนราชการ สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 35 คน เจ้าหน้าที่ดำเนินการ จำนวน 7 คน และวิทยากร จำนวน 5 คน เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2560 ณ โรงแรม เอสดี อเวนิว เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

(4) คณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561-2565) ของสำนักงาน ก.ก. จำนวน 20 คน เจ้าหน้าที่ดำเนินการ จำนวน 4 คน และวิทยากร จำนวน 2 คน เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2560 ณ ห้องนพรัตน์ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร



■ ผลการดำเนินงาน

- (1) รายงานสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2557-2560) เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561-2565)
- (2) ร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561-2565)

3.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ ปัญหาและอุปสรรค และทิศทางการดำเนินงานในอนาคต ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strength)	โอกาส (Opportunity)
1) มีทรัพยากรในด้านการจัดทำยุทธศาสตร์ที่ดี เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอก หรือ อดีตข้าราชการที่เชี่ยวชาญภารกิจของกรุงเทพมหานคร 2) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ มีการกำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจ 3) ระบบการเบิกจ่ายงบประมาณมีประสิทธิภาพ สามารถเบิกจ่ายได้ทันเวลา 4) บุคลากรสามารถรับความกดดันได้สูง 5) บุคลากรมีความรู้ในเชิงสหวิทยาการ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 6) มีวัฒนธรรมที่ยึดผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	1) หน่วยงานภายนอกให้ความสนใจกับภารกิจของกรุงเทพมหานคร 2) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายการเมืองและฝ่ายบริหาร 3) การบริหารจัดการภารกิจภายใต้งบประมาณที่ได้รับ จึงควรกำหนดหน่วยงานที่มีการวางแผนและกลยุทธ์ด้านรายได้โดยตรง 4) ประชาชนกรุงเทพมหานครมีความสนใจในกระแสการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี (Good Governance) และต้องการมีส่วนร่วม 5) หน่วยงานกรุงเทพมหานครมีประชากรที่มีการศึกษาสูง และมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนมาก 6) งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญมากสำหรับองค์กรสมัยใหม่ 7) กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ สามารถกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจได้

3



สรุปผลการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT Analysis (ต่อ)

จุดอ่อน (Weakness)	อุปสรรค (Treat)
1) การดำเนินการบางอย่างขาดความร่วมมือในการนำไปสู่การปฏิบัติ	1) การเมืองแทรกแซงการปฏิบัติงาน มีแรงกดดันทางการเมืองสูง
2) การปฏิบัติการขาดการบูรณาการ	2) การถ่ายโอนภารกิจ มีบางภารกิจไม่ชัดเจน
3) การดำเนินการขาดการกำหนดสลับไปมาแบบระดับปฏิบัติสู่ระดับบริหาร และระดับบริหารสู่ระดับปฏิบัติ	3) กฎหมายด้านการจัดเก็บรายได้ยังไม่ทันสมัยหรือด้านอื่นยังไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง
4) อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภารกิจ	4) ค่าครองชีพในเมืองหลวงสูง
5) การมอบหมายงานไม่ชัดเจนหรือตรงกับตำแหน่ง	5) ระบบเศรษฐกิจส่งผลต่อการโอนย้าย เป็นผลให้ขาดแคลนบุคลากร
6) โครงสร้างไม่ยืดหยุ่น และไม่สอดคล้องกับภารกิจที่มีการเปลี่ยนแปลง	6) ประชากรแฝงในกรุงเทพมหานครมีมาก มีความซับซ้อนของความต้องการ
7) มีบางภารกิจซ้ำซ้อน ไม่สามารถระบุเจ้าภาพหลักในการดำเนินการได้	7) มักถูกตรวจสอบจากหน่วยงานอิสระต่างๆ อย่างต่อเนื่องเป็นประจำ
8) บุคลากรกลัวการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการปรับความคิดหรือทัศนคติช้า ยึดติดกับภารกิจแบบตัวใครตัวมัน	8) การติดต่อสื่อสารมีความรวดเร็ว การดำเนินการต่างๆ จึงต้องตรงกับข้อเท็จจริง และทันเหตุการณ์
9) ขาดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน	9) อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ไม่เพียงพอ บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในกฎ ระเบียบ หรือวิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

จากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร/ผู้ทรงคุณวุฒิ และการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลได้ดังนี้

- (1) กรุงเทพมหานครยังขาดระบบหรือมาตรการที่จะจูงใจผู้มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในเมืองหลวง ที่มีความต้องการที่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
- (2) กรุงเทพมหานครยังขาดแผนกำลังคนระยะยาว รวมทั้งปัญหาจำนวนคนเพิ่มอย่างต่อเนื่องและค่าใช้จ่ายมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย
- (3) ขาดการใช้องค์ความรู้หรือรูปแบบการพัฒนามัยใหม่ที่ไม่ใช่การพัฒนาแบบเดิมด้วยวิธีอบรม/สัมมนา
- (4) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ยังไม่ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงาน
- (5) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่สมบูรณ์หรือเป็นปัจจุบัน ไม่สามารถให้ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจหรือบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลได้
- (6) ยังไม่มีเส้นทางความก้าวหน้าและแผนการพัฒนาที่ชัดเจน
- (7) ความไม่สมดุลของคนรุ่นใหม่และคนรุ่นเก่า การเกษียณอายุคนรุ่นเก่า การทดแทนอัตรากำลังคนรุ่นใหม่ที่ยังไม่เตรียมความพร้อม หรือการสั่งสมประสบการณ์ความรู้

ทิศทางการดำเนินงานในอนาคตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ประธานสภากรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร รองปลัดกรุงเทพมหานคร เลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็น อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร สรุปข้อมูลได้ดังนี้

- (1) มีการสรรหาที่หลากหลาย และมีค่าตอบแทนเฉพาะสำหรับคนเมืองหลวง
- (2) การพัฒนาควรต้องมีความสอดคล้องกับภารกิจของกรุงเทพมหานคร ให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ กล้าตัดสินใจและดำเนินการในสิ่งที่ถูกต้อง
- (3) โครงสร้างและอัตรากำลัง ต้องมีขนาดที่เหมาะสม แม้จะมีขนาดเล็ก แต่มีประสิทธิภาพ

3



(4) มีรูปแบบการจ้างงานเอกชนหรือหน่วยงานอื่น เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่มีแนวโน้ม
สูงขึ้น

(5) ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการทำงานในศตวรรษ
ที่ 21

(6) พัฒนาระบบและวางกลไกให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีความรักและ
ความผูกพัน รวมทั้งมีความสุขกับการทำงาน ภายใต้โครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนในบริบทของ
คนเมืองหลวง

(7) วางระบบกระตุ้นสร้างทัศนคติ และให้มีการแสดงความสามารถเต็มอย่างศักยภาพ

(8) พัฒนาระบบให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีความพร้อมในการเป็น “ผู้นำ”
ไม่ว่าการเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำการทำงาน ผู้นำผู้อื่น

3.1.3 การพัฒนาระบบงาน

1) การเสนอขอรับรางวัลบริการภาครัฐแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

■ วัตถุประสงค์

(1) เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้หน่วยงาน/ส่วนราชการต่างๆ เห็นความสำคัญของการพัฒนา
และปรับปรุงการบริการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

(2) เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้เจ้าหน้าที่ที่มีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการทำงานอันจะ
ส่งผลให้ประชาชนได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

■ วิธีดำเนินการ

(1) พิจารณาผลงานที่สมควรเสนอและประสานให้เจ้าของผลงานจัดทำเอกสารทางวิชาการ
ตามแบบฟอร์มที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด

(2) เสนอผลงานของกรุงเทพมหานครเพื่อขอรับรางวัลบริการภาครัฐแห่งชาติของสำนักงาน
ก.พ.ร

■ ผลการดำเนินงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ผลงานของสำนักผังเมือง กรุงเทพมหานคร ได้รับรางวัลประเภท
การพัฒนาการบริการ ระดับดีเด่น ผลงาน “การจัดรูปที่ดินเพื่อพัฒนาพื้นที่บริเวณสวนหลวง ร.9”
และรับรางวัลเมื่อวันที่ 11 กันยายน 2560 ณ โรงแรม เดอะ เบอร์เคลีย์ ประตูน้ำ กรุงเทพมหานคร
โดยมีรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) เป็นประธานในการมอบรางวัล

2) โครงการมอบรางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

■ วัตถุประสงค์

- (1) เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้หน่วยงาน/ส่วนราชการต่างๆ เห็นความสำคัญของการพัฒนาและปรับปรุงการบริการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
- (2) เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้เจ้าหน้าที่ที่มีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการทำงานอันจะส่งผลให้ประชาชนได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

■ วิธีดำเนินการ

- (1) ประกาศหลักเกณฑ์และแนวทางการส่งผลงานเสนอรับรางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
- (2) ประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์และแนวทาง พร้อมให้คำปรึกษา
- (3) หน่วยงานและส่วนราชการเสนอผลงาน
- (4) คณะกรรมการฯ พิจารณาคุณภาพผลงานที่หน่วยงานและส่วนราชการนำเสนอ
- (5) จัดทำประกาศผลการพิจารณารางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

■ ผลการดำเนินงาน

ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

กรุงเทพมหานคร ได้มอบรางวัลให้หน่วยงานที่มีผลการประเมินตามหลักเกณฑ์รางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2560 ณ หอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 ผลงาน ได้แก่

ประเภทรายกระบวนการ

ระดับดีเด่น

1. ผลงาน “การให้คำปรึกษาเป็นคู่ มุ่งสู่ลูกน้อยปลอดภัย” สำนักการแพทย์ (โรงพยาบาลตากสิน)

ระดับชมเชย

2. ผลงาน “การพัฒนาการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคเบาหวาน” สำนักอนามัย (ศูนย์บริการสาธารณสุข 61 สังฆาฬ ทักษารมย์)

3



ประเภทนวัตกรรมการให้บริการ

ระดับดีเด่น

3. ผลงาน “โครงการจัดรูปที่ดินเพื่อพัฒนาพื้นที่บริเวณสวนหลวง ร.9” สำนักผังเมือง
4. ผลงาน “เครื่องกระตุ้นการเคลื่อนไหวข้อเท้าสำหรับผู้ป่วยผ่าตัดเปลี่ยนข้อเข่าเทียม”
สำนักงานแพทย์ (โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี)

ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

(1) สำนักงาน ก.ก. จัดประชุมหน่วยงานและส่วนราชการ ชี้แจงหลักเกณฑ์และแนวทางการพิจารณารางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2559 ณ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

(2) หน่วยงาน/ส่วนราชการต่างๆ เสนอผลงานเพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาฯ ตามหลักเกณฑ์ แบ่งเป็นประเภทรางวัลรายกระบวนการ จำนวน 6 ผลงาน ประเภทรางวัลนวัตกรรมการให้บริการ จำนวน 3 ผลงาน รวมเป็น 9 ผลงาน

(3) คณะกรรมการพิจารณารางวัลคุณภาพฯ ได้ประชุมร่วมกันพิจารณาผลงานทั้งหมด โดยมีผลงานผ่านการพิจารณาระยะที่ 1 จำนวน 2 ผลงาน และคณะตรวจประเมินฯ ได้ร่วมออกตรวจ ณ สถานที่ปฏิบัติงานจริงเมื่อเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2560

(4) จัดทำประกาศผลการพิจารณารางวัลคุณภาพฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ซึ่งประเภทรางวัลรายกระบวนการ ระดับดีเด่น จำนวน 1 ผลงาน ได้แก่ ผลงาน “โครงการสุขใจ สูงวัย ประคับประคอง” ของสำนักงานแพทย์ (โรงพยาบาลราชพิพัฒน์) ประเภทรางวัลนวัตกรรมการให้บริการ ระดับดีเด่น จำนวน 1 ผลงาน ได้แก่ ผลงาน “นวัตกรรมระบบส่งต่อเพื่อการพยาบาลต่อเนื่องที่บ้านดูแล โรงพยาบาล” ของสำนักอนามัย (กองการพยาบาลสาธารณสุข)

3) โครงการการพัฒนาระบบการให้บริการของกรุงเทพมหานคร

■ วัตถุประสงค์

(1) เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมสัมมนาฯ มีความรู้เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ในการพัฒนาระบบการให้บริการของหน่วยงาน การกำหนดทิศทางการพัฒนาหน่วยงานในอนาคต และสามารถกำหนดโครงการให้บริการที่ดีที่สุดในปีงบประมาณต่อไปได้

(2) เพื่อจัดแสดงผลงานโครงการให้บริการที่ดีที่สุดที่มีความโดดเด่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ให้สาธารณชนได้รับทราบ และเกิดความพึงพอใจ

■ ผลการดำเนินงาน

กิจกรรม	ผลการดำเนินการ
1. การสัมมนาเพื่อพัฒนาระบบการให้บริการที่ดีที่สุดของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ • การสัมมนาและดูงาน ณ ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2560 • การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ณ สำนักงานเขตห้วยขวาง ระหว่างวันที่ 5-6 กันยายน 2560	1.1 ผู้เข้ารับการสัมมนาได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการให้บริการที่ดีที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96 1.2 สรุปผลการจัดสัมมนา ได้ภาพรวม (Theme) ในการพัฒนางานบริการของกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 จำนวน 3 อิม (Theme) ได้แก่ 1) THEME: รอยยิ้ม 2) THEME: คนเก่ง หัวใจแกร่ง 3) THEME: Green & Happy Office 1.3 สำนักงาน ก.ก. ได้จัดประชุมชี้แจงให้ทุกหน่วยงานทราบ เมื่อวันที่ 19 ก.ย. 2560 และมีหนังสือเวียนแจ้งให้ทุกหน่วยงานจัดทำโครงการให้บริการที่ดีที่สุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ตามอิม (Theme) การพัฒนางานบริการฯ เรียบร้อยแล้ว
2. การจัดแสดงผลงานโครงการให้บริการที่ดีที่สุดที่มีความโดดเด่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ระหว่างวันที่ 12-14 กันยายน 2560 ณ หอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร โดยผลงานที่จัดแสดง ประกอบด้วย • ผลงานโครงการให้บริการที่ดีที่สุดที่มีความโดดเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จำนวน 12 โครงการ • ผลงานรางวัลคุณภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จำนวน 4 ผลงาน • ผลงานนักศึกษาฝึกงาน (Internship in BMA) จำนวน 22 ผลงาน	ผู้เข้าร่วมงานฯ มีความพึงพอใจต่อการจัดแสดงผลงานโครงการให้บริการที่ดีที่สุดที่มีความโดดเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 คิดเป็นร้อยละ 93

3

■ เป้าหมายในอนาคต

(1) จัดสัมมนาโดยใช้กระบวนการคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางานบริการ (Service Design Operation) โดยสร้างทีมงานพัฒนางานบริการทุกหน่วยงาน ตลอดจนระบุเนื้อหาเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ เพื่อพัฒนางานบริการไว้ในหลักสูตรการพัฒนานักบริหารกรุงเทพมหานคร ทั้งระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง เนื่องจากเป็นบุคคลที่ต้องรับนโยบายมาจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครและแปลงสู่การปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ และมองภาพการพัฒนาการบริการขององค์กรในอนาคต เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งหลักสูตรในการพัฒนาข้าราชการทุกระดับ รวมทั้งประสานงานกับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช เพื่อกำหนดหลักสูตรดังกล่าวในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานครและนักศึกษาด้านการพัฒนาเมือง ซึ่งการได้รับความรู้เรื่องพัฒนางานบริการจะทำให้การเติบโตของเมืองเป็นไปในทิศทางของการเป็นเมืองเศรษฐกิจสร้างสรรค์และทำให้เมืองเกิดควมมีชีวิตชีวา

(2) ติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ตามธีการพัฒนางานบริการฯ เพื่อนำมาพัฒนาต่อไป

(3) นำผลงานโครงการให้บริการที่ดีที่สุดที่ได้รับรางวัลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ไปจัดแสดงในสถานที่สาธารณะที่ประชาชนเข้าถึงง่าย เช่น สวนสาธารณะ ห้องสมุด บาทวิถี เพื่อให้ประชาชนรับรู้บริการของกรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่อง

(4) ดำเนินการร่วมกับคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อจัดแสดงผลงานภาพรวมที่กรุงเทพมหานครส่งมอบแก่ประชาชน รวมทั้งการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนากรุงเทพมหานคร และผลักดันให้เกิดการจัดแสดงผลงานฯ เป็นประจำทุกปี โดยหัวข้อหลักในการจัดงานแต่ละครั้งจะแตกต่างกันไปและสอดคล้องกับสภาวะการณ์ในช่วงเวลานั้น ซึ่งจะทำให้ประชาชนได้รับรู้และเข้าใจการทำงานของกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืนต่อไป

4) การดำเนินการของกรุงเทพมหานครเพื่อเสนอขอรับรองมาตรฐานศูนย์ราชการสะดวก (Government Easy Contact Center: GECC) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

■ วัตถุประสงค์

เพื่อส่งหน่วยงานของกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะงานในการให้บริการประชาชน ได้แก่ ศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร (Bangkok Service Center) และศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) รวมจำนวนทั้งสิ้น 50 แห่ง เสนอขอรับรองมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการ

สะดวก (Government Easy Contact Center: GECC) เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการให้บริการแก่ประชาชน

■ วิธีดำเนินการ

(1) คณะกรรมการติดตามผลการดำเนินการตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 มีมติเห็นชอบให้ทุกสำนักงานเขต เสนอขอรับรองมาตรฐานศูนย์ราชการสะดวก และเห็นชอบให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน 6 คณะ คณะละ 3 คน ประกอบด้วย หัวหน้าเขตตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ตรวจราชการประจำพื้นที่เขต และเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ก. เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบประเมินหน่วยงานที่ส่งเข้าเสนอขอรับรองมาตรฐาน และให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ตัวชี้วัด

(2) สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผล และการดำเนินการตามตัวชี้วัดต่างๆ เพื่อเสนอขอรับรองมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ให้แก่ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายปกครอง หัวหน้าฝ่ายทะเบียน และเจ้าหน้าที่ของทุกสำนักงานเขต

(3) คณะกรรมการประเมิน ได้ดำเนินการออกตรวจประเมินและให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ตัวชี้วัด ในระหว่างวันที่ 19-28 ธันวาคม 2559 ผลปรากฏว่าทั้ง 50 สำนักงานเขต ได้รับคะแนนจากการตรวจประเมินในเบื้องต้นผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

(4) คณะกรรมการติดตามผลการดำเนินการตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้เห็นชอบให้เสนอชื่อศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร (Bangkok Service Center) และศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ของทั้ง 50 สำนักงานเขต ในการขอรับรองมาตรฐานศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ประจำปี พ.ศ. 2560

■ ผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการอำนวยความสะดวกศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ประกาศผลการรับรองมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ประจำปี พ.ศ. 2560 ผลปรากฏว่า กรุงเทพมหานครผ่านการตรวจประเมินและให้การรับรองมาตรฐานศูนย์ราชการสะดวก (GECC) จำนวนทั้งสิ้น 41 ศูนย์ และได้จัดพิธีมอบโล่และตรารับรองมาตรฐานศูนย์ราชการสะดวก (GECC) เมื่อวันที่ 21 กันยายน 2560 ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล โดยมีรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) เป็นประธานมอบรางวัล

3



5) การพัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการบริหารจัดการฐานข้อมูลของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ฐานข้อมูล ที่ถูกต้อง สมบูรณ์ สามารถนำไปประมวลผลและจัดทำข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 รวมทั้งรายงานข้อมูลบุคคลเข้าสู่ระบบ GMIS ให้แก่สำนักงาน ก.พ. ภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้เป็นไปตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในการจัดทำและพัฒนาข้อมูลสารสนเทศบุคลากรภาครัฐ (MOU) ระหว่างกรุงเทพมหานครและหน่วยงานอื่นๆ จำนวน 16 หน่วยงาน ซึ่งได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ดังนี้

(1) ตรวจสอบ เพิ่มเติม ปรับปรุง และแก้ไขข้อมูลบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ประเภทอำนวยการ และประเภทบริหาร โดยตรวจสอบเทียบเคียงกับ ก.ก. 1 เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้อง สมบูรณ์

(2) ตรวจสอบ เพิ่มเติม ปรับปรุง และแก้ไขข้อมูลบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จากสำเนาคำสั่งที่ได้รับจากหน่วยงานเจ้าของคำสั่ง

(3) ติดตาม รวบรวม และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในเบื้องต้นของข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาและลูกจ้างประจำ กรุงเทพมหานคร ที่ได้รับการตรวจสอบ เพิ่มเติม ปรับปรุง แก้ไขและบันทึกข้อมูลบุคคลจากหน่วยงาน หรือส่วนราชการ

(4) จัดทำรายงานข้อมูลสถิติข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวน 1 ฉบับ

(5) จัดทำรายงานวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 1 ฉบับ

6) โครงการศึกษาแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการทะเบียนประวัติข้าราชการ กรุงเทพมหานคร

หน่วยงานกรุงเทพมหานครที่มีหน้าที่เก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.ก. 1) ของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบันทึกข้อมูลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ได้แก่ หน่วยงานที่สั่งบรรจุ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และกองทะเบียนประวัติข้าราชการ สำนักงาน ก.ก. อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในแต่ละหน่วยงาน มิได้มีการเชื่อมโยง ก.ก.1 ในรูปแบบของฐานข้อมูลอ้างอิงทางอิเล็กทรอนิกส์แต่อย่างใด จึงทำให้เกิดปัญหาในขั้นตอนการบันทึก การเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวข้อมูลบุคคลที่แยกกันจัดเก็บใน 3 หน่วยงาน ทำให้รายการอาจคลาดเคลื่อนได้

ปัจจุบันกองทะเบียนประวัติข้าราชการ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครด้วยนั้น ตามมาตรา 29 (8) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ได้มีการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยงานการลงข้อมูลในทะเบียนประวัติเพียงบางส่วน ไม่มีโปรแกรมประมวลผลข้อมูลทรัพยากรบุคคลเป็นการเฉพาะ ซึ่งการขาดระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System-HRIS) ในการทำงาน ทำให้เกิดปัญหาหลายประการ เช่น ปัญหาที่เกิดจากการจัดส่งคำสั่งจากหน่วยงานที่ส่งบรรจุล่าช้าหรือไม่ได้จัดส่ง ปัญหาภาระงานของเจ้าหน้าที่ ปัญหาการแก้ไขคำสั่งย้อนหลังในปริมาณมาก ผิดปกติ ปัญหาการโอน/ย้ายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ส่งผลให้ ก.ก.1 มีข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน จากปัญหาดังกล่าว กองทะเบียนประวัติข้าราชการจึงได้ทำการศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการและการบริหารจัดการข้อมูลที่พึงประสงค์ ซึ่งการรู้ถึงรากฐานของปัญหาจะทำให้สามารถเสนอแนวทางการแก้ปัญหาและพัฒนาระบบทะเบียนประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานครได้ต่อไป

■ วัตถุประสงค์

- (1) เพื่อศึกษาปัญหาการลงรายการในทะเบียนประวัติข้าราชการของกองทะเบียนประวัติข้าราชการ
- (2) เพื่อจัดทำข้อเสนอการปรับปรุงการบริหารจัดการข้อมูลทรัพยากรบุคคลข้าราชการกรุงเทพมหานคร

■ แนวทางการดำเนินการ

การจัดตั้งคณะศึกษาเพื่อดำเนินการศึกษาแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการทะเบียนประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานคร

■ ผลการดำเนินงาน

สรุปผลการศึกษาแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการทะเบียนประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานคร

• ปัญหาอุปสรรค

1) ปัญหาอุปสรรคด้านกฎหมาย (ปัญหาระเบียบ) ปัจจุบันคู่มือจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการซึ่งมีที่มาจากมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ครั้งที่ 2/2556 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2556 กำหนดให้มีการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการถึง 3 ฉบับ โดยในเริ่มแรกบรรจุจัดทำในคราวเดียว 3 ฉบับ และแยกเก็บรักษา 3 หน่วยงาน แต่ต้องลงรายการให้เหมือนกัน ซึ่งในทางปฏิบัติทำได้ยากยิ่งจากภาระงานในการส่งคำสั่ง ภาระงานของหน่วยงานออกคำสั่ง

3



ความรู้ของนักทรัพยากรบุคคลที่จะต้องส่งสำเนาคำสั่งในรูปแบบเอกสารทำบันทึกส่งถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การที่จะปรับปรุงกระบวนการต่างๆ ข้างต้น ต้องเริ่มจากการออกแบบกฎระเบียบให้อีกกับการทำงาน ลดงานซ้ำซ้อนเพื่อนำไปสู่การทำงานในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ต่อไป

2) ปัญหาอุปสรรคทางการบริหาร (ปัญหาระบบ) ปัญหาที่พบสำหรับระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครคือ ไม่มีระบบสารสนเทศที่ใช้ได้จริง ประมวลผลได้จริง

• **การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)**

ประเด็นที่ 1 การเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดเก็บข้อมูลและวิธีการทำงานเพื่อให้สามารถตอบสนองกับข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา โดยปรับบทบาทของผู้รับผิดชอบทะเบียนประวัติข้าราชการของแต่ละหน่วยงาน ได้แก่ การเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน, กองการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และกองทะเบียนประวัติข้าราชการ สำนักงาน ก.ก.

(1) การเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน

ควรมุ่งให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เพราะหน่วยงานเป็นผู้ออกคำสั่งข้าราชการส่วนที่มีจำนวนมากที่สุด ต้องมีการปรับปรุงระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ให้หน่วยงานส่งข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องที่สุด โดยการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการออกคำสั่งและจัดส่งคำสั่งในระบบแทนการส่งสำเนาเอกสาร

(2) กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

กองการเจ้าหน้าที่ มีบทบาทสำคัญในการจัดทำคำสั่งย้ายระหว่างหน่วยงานและคำสั่งข้าราชการตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษและระดับอาวุโสขึ้นไป จึงควรปรับบทบาทการทำงานให้สามารถทำข้อมูลรองรับความต้องการของผู้บริหารระดับสูงได้อย่างรวดเร็ว โดยการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการออกคำสั่ง รวมถึงมีระบบประสานข้อมูลกับสำนักงาน ก.ก. ด้วย

(3) กองทะเบียนประวัติข้าราชการ สำนักงาน ก.ก.

กองทะเบียนประวัติข้าราชการต้องปรับองค์กรให้เป็นผู้นำทางด้านการสารสนเทศข้อมูล จึงควรนำระบบสารสนเทศมาใช้อย่างเต็มรูปแบบตั้งแต่การจัดส่งคำสั่ง การตรวจสอบคำสั่ง การติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานออกคำสั่ง งดการลงรายการในทะเบียนประวัติข้าราชการเนื่องจากมีได้มีบทบาทในการออกคำสั่งแต่มีบทบาทที่สำคัญยิ่งกำกับดูแลให้การออกคำสั่งและคุมระบบข้อมูลทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครให้มีความถูกต้องตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ข้อมูลในทุกระดับ

ประเด็นที่ 2 ต้องมีการจัดทำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลง
วิธีการทำงานที่ปรับปรุงใหม่

(1) การออกคำสั่งในระบบอิเล็กทรอนิกส์เป็นหลัก ส่วนคำสั่งในรูปแบบกระดาษเป็นเพียง
รูปแบบทางเลือกในการเรียกใช้ข้อมูล

(2) การมีระบบอิเล็กทรอนิกส์แบบรวมศูนย์ข้อมูลประวัติ

(3) ข้อมูลปัจจุบันสามารถใช้ในกรณี “แต่งตั้ง” การเปรียบเทียบข้อมูลผู้สมัครเพื่อ
ดำรงตำแหน่ง (Candidates) ใช้ในการตรวจสอบคุณสมบัติเพื่อป้องกันการร้องเรียนในอนาคตจึง
ต้องการข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนมากที่สุด

(4) ระบบการบันทึกข้อมูล ควรใช้โปรแกรมเพื่อให้การบันทึกและจัดเก็บข้อมูลมีมาตรฐาน
เดียวกัน

(5) ปัญหารูปแบบและรายละเอียดของการลงทะเบียนประวัติ (ก.ก.1) ของ 3 หน่วยงาน

(6) การปรับปรุงระบบทะเบียนประวัติข้าราชการ ควรจัดให้มีข้อมูลส่วนกลาง (Data
Centralization) ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยให้มีเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมส่วนกลางโดยเฉพาะ
คอยอัปเดตข้อมูลตลอดเวลา

7) การพัฒนาเว็บไซต์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. ให้เป็นแหล่งรวบรวม
ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.ก. ในด้านการบริหารทรัพยากร
บุคคล ให้มีรูปแบบที่สวยงาม มีเนื้อหาที่ถูกต้อง ทันต่อเหตุการณ์ น่าเชื่อถือ สามารถสืบค้นข้อมูลได้ง่าย
และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร สร้างความรู้ความเข้าใจระหว่างสำนักงาน ก.ก. และบุคลากร
ของกรุงเทพมหานคร ตลอดจนผู้ที่สนใจเข้ามาใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการปรับปรุง
ข้อมูลบนเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. ระหว่างเดือนตุลาคม 2559- เดือนกันยายน 2560 รวมทั้งสิ้น
291 ครั้ง

3



การตรวจประเมินเพื่อพิจารณารางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ณ สถานที่ปฏิบัติงานจริง
ระหว่างเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2560



การสัมมนาและดูงานเพื่อพัฒนาระบบการให้บริการที่ดีที่สุดในกรุงเทพมหานคร
วันที่ 1 กันยายน 2560 ณ ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ



3

การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบการให้บริการที่ดีที่สุดในกรุงเทพมหานคร
ระหว่างวันที่ 5-6 กันยายน 2560 ณ สำนักงานเขตห้วยขวาง



75



พิธีมอบรางวัลเลิศรัฐ ประจำปี พ.ศ. 2560 “พลิกโฉมภาครัฐด้วยนวัตกรรม”
วันที่ 11 กันยายน 2560 ณ โรงแรม เดอะ เบอร์เคลีย์ ประตูน้ำ กรุงเทพมหานคร



การจัดแสดงผลงานโครงการให้บริการที่ดีที่สุดของกรุงเทพมหานครที่มีความโดดเด่น
ระหว่างวันที่ 12-14 กันยายน 2560 ณ หอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร



3



การจัดแสดงผลงานโครงการให้บริการที่ดีที่สุดของกรุงเทพมหานครที่มีความโดดเด่น
ระหว่างวันที่ 12-14 กันยายน 2560 ณ หอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร (ต่อ)



ผลงานโครงการให้บริการที่ดีที่สุด
และรางวัลคุณภาพการให้บริการ

พิธีมอบรางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559
วันที่ 13 กันยายน 2560 ณ หอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร



▲ประเภททรายกระบวนงาน ระดับดีเด่น

ผลงาน “การให้คำปรึกษาเป็นคู่ มุ่งสู่ลูกน้อยปลอดภัย”
สำนักงานแพทย์ (โรงพยาบาลตากสิน)



▲ประเภททรายกระบวนงาน ระดับชมเชย

ผลงาน “การพัฒนาการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคเบาหวาน”
สำนักอนามัย (ศูนย์บริการสาธารณสุข 61 สี่วาฬ ทัศนารมย์)

3



พิธีมอบรางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

วันที่ 13 กันยายน 2560 ณ หอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร (ต่อ)



▲ ประเภตนวัตกรรมบริการ ระดับดีเด่น

ผลงาน “โครงการจัดรูปที่ดินเพื่อพัฒนาพื้นที่บริเวณสวนหลวง ร.9”
สำนักผังเมือง



▲ ประเภตนวัตกรรมบริการ ระดับดีเด่น

ผลงาน “เครื่องกระตุ้นการเคลื่อนไหวข้อเข่าสำหรับผู้ป่วยผ่าตัดเปลี่ยนข้อเข่าเทียม”
สำนักการแพทย์ (โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี)

พิธีมอบโล่และตรารับรองมาตรฐานศูนย์ราชการสะดวก (GECC)
วันที่ 21 กันยายน 2560 ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล



3



3.1.4 การวางแผนกำลังคน

1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร (ระยะที่ 3)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

■ วัตถุประสงค์

(1) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการในการจัดทำแผนกำลังคน มีส่วนร่วมให้ความคิดเห็นและสามารถจัดทำแผนกำลังคนของหน่วยงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

(2) เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีแผนกำลังคนสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครอย่างมีทิศทาง

(3) เพื่อให้หน่วยงานของกรุงเทพมหานครสามารถนำแผนกำลังคนไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

■ วิธีดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1 การสำรวจ วิเคราะห์สภาพปัญหากำลังคน เพื่อจัดทำมาตรการกำลังคนของกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น “สภาพกำลังคนของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร” จำนวน 1,719 ชุด เพื่อสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่มีต่อสภาพกำลังคนของกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน และมีแบบสอบถามคั่นสำนักงาน ก.ก. จำนวน 1,532 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89 ซึ่งสำนักงาน ก.ก. ได้นำข้อมูลการแปลผลจากแบบสอบถามมากำหนดร่างมาตรการกำลังคนตามสภาพปัญหากำลังคนของกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 มาตรการ ดังนี้

ลำดับที่	ปัญหา	มาตรการ
1	ด้านการสูญเสียกำลังคน ซึ่งส่งผลให้เกิดตำแหน่งว่าง	มาตรการปรับปรุงกระบวนการบรรจุและแต่งตั้งเพื่อ ทดแทนตำแหน่งว่างอย่างต่อเนื่อง
2	ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ขวัญกำลังใจและความก้าวหน้า)	มาตรการปรับปรุงระบบการคัดเลือกและแต่งตั้งให้มี ความเป็นธรรม และมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น
3	ด้านกรอบอัตรากำลังไม่ สอดคล้องกับภารกิจ	มาตรการปรับปรุงโครงสร้าง วิธีการจ้างงานรูปแบบ อื่นและการนำเทคโนโลยีมาใช้
4	ด้านคุณภาพกำลังคน	มาตรการ Coaching Training การมอบหมายงาน

กิจกรรมที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการแบบไป-กลับ จำนวน 2 ครั้ง

ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 12-13 มิถุนายน 2560 ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร เป็นการอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการ แนวทางการพัฒนาระบบบริหารราชการ และการบริหารจัดการกำลังคนของภาครัฐ/ภาคเอกชนภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงในไทยแลนด์ 4.0 เพื่อนำมาปรับใช้กับการกำหนดมาตรการกำลังคนของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร และการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร จากวิทยากร จำนวน 4 ท่าน ได้แก่ นางเยาวลักษณ์ ตั้งบุญศิริ จากสำนักงาน ก.พ.ร., นายสุชาติ แสงทองสวัสดิ์ จากสำนักงาน ก.พ., ดร.ศักดิ์ เสกขุนทด จากสำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) และนายสัญญา เศรษฐพิทยากุล จากภาคเอกชน



3



ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 30-31 สิงหาคม 2560 ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร เป็นการอภิปรายให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาพรวมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร การจัดทำแผนกำลังคนของหน่วยงานภาครัฐ และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับร่างมาตรการกำลังคนของกรุงเทพมหานคร จากวิทยากร จำนวน 2 ท่าน ได้แก่ นายอาวุธ วรรณวงศ์ ผู้เคยดำรงตำแหน่งรองเลขาธิการ ก.พ.ร. และนายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรมแบ่งกลุ่มระดมสมองมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับร่างมาตรการกำลังคน ทั้ง 4 มาตรการ และได้นำองค์ความรู้ที่รับจากการอบรมและการศึกษาดูงานในองค์กรต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการเสนอแนวทางวิธีการแก้ไขปัญหากำลังคน เพื่อให้ได้มาตรการกำลังคนของกรุงเทพมหานครที่สามารถแก้ไขปัญหาสภาพกำลังคนที่ชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม



กิจกรรมที่ 3 การศึกษาดูงานหน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชน เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการ แนวทางการพัฒนาองค์กรและการบริหารจัดการกำลังคนของภาครัฐ/ภาคเอกชน ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลง จำนวน 4 รุ่น ดังนี้

1) รุ่นที่ 1 วันอังคารที่ 25 กรกฎาคม 2560 ศึกษาดูงานที่ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)



2) รุ่นที่ 2 วันพฤหัสบดีที่ 13 กรกฎาคม 2560 ศึกษาดูงานที่ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) และบริษัททรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)



3



3) รุ่นที่ 3 วันพุธที่ 19 กรกฎาคม 2560 ศึกษาดูงานที่ บริษัทวิทยุการบิน แห่งประเทศไทย จำกัด และธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่



4) รุ่นที่ 4 วันพฤหัสบดีที่ 20 กรกฎาคม 2560 ศึกษาดูงานที่กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ และบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่



■ ผลการดำเนินงาน

กิจกรรม	ผลผลิต
กิจกรรมที่ 1	1. รายงานการแปลผลข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพกำลังคนของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร 2. ร่างมาตรการกำลังคน จำนวน 4 มาตรการ
กิจกรรมที่ 2	1. รายงานสรุปความรู้ที่ได้รับจากการอบรม จำนวน 4 เรื่อง ดังนี้ 1.1 เรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการเพื่อขับเคลื่อนไทยแลนด์ 4.0 1.2 เรื่องการบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับระบบราชการ 4.0 1.3 เรื่องกลไกการขับเคลื่อนองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้การเปลี่ยนแปลงในไทยแลนด์ 4.0 1.4 เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคไทยแลนด์ 4.0 2. มาตรการกำลังคนของกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 มาตรการ
กิจกรรมที่ 3	รายงานสรุปความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน จำนวน 8 หน่วยงาน

3

3.2 การสรรหาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่หลากหลายและสลับซับซ้อน โดยยึดหลักสมรรถนะทั้งในการวัดความรู้ ความสามารถ และการสัมภาษณ์ สังเกตและการประเมินพฤติกรรม ด้วยการดำเนินการอย่างเสมอภาคเป็นธรรมและโปร่งใส โดยผู้ที่เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามมาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ดังนี้

ก. คุณสมบัติทั่วไป

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี
- (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็น

ประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ



ข. ลักษณะต้องห้าม

(1) เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.ก.

(2) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น

(3) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม

(4) เป็นบุคคลล้มละลาย

(5) เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(6) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(7) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออกหรือปลดออก เพราะกระทำความผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น

(8) เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำความผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น

(9) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งมีลักษณะต้องห้ามตาม ข. (3) (4) (5) (6) (7) (8) หรือ (9) ก.ก. อาจพิจารณายกเว้นให้เข้ารับราชการได้แต่ถ้าเป็นกรณีมีลักษณะต้องห้ามตาม ข. (6) หรือ (7) ผู้นั้นต้องออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสองปีแล้ว และในกรณีมีลักษณะต้องห้ามตาม ข. (8) ผู้นั้นต้องออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสามปีแล้ว และต้องมีใช้เป็นกรณีออกจากงานหรือออกจากราชการเพราะทุจริตต่อหน้าที่ มติของ ก.ก. ในการยกเว้นดังกล่าว ต้องได้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของจำนวนกรรมการที่มาประชุม การลงมติให้กระทำโดยลับ โดยให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ก. กำหนด

ตามความในมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง กำหนดผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง และ ตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง ดังนี้

ผู้มีอำนาจบรรจุ และแต่งตั้งฯ ตำแหน่งที่ บรรจุและแต่งตั้งฯ	ผู้ว่าราชการ- กรุงเทพมหานคร (นายกรัฐมนตรี นำความกราบ บังคมทูลเพื่อ ทรงพระกรุณา โปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง)	ผู้ว่าราชการ- กรุงเทพมหานคร	ปลัดกรุงเทพ- มหานคร (โดยคำแนะนำหรือ ความเห็นชอบ ของผู้ว่าราชการ- กรุงเทพมหานคร)	หัวหน้า หน่วยงาน
1. ปลัดกรุงเทพมหานคร 2. ผู้อำนวยการสำนัก 3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ 4. ตำแหน่งอื่นในระดับ เทียบเท่า	✓			
1. รองผู้อำนวยการสำนัก 2. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ 3. ตำแหน่งทั่วไป ระดับ ทักษะพิเศษ 4. ตำแหน่งอื่นในระดับ เทียบเท่า		✓		
1. ผู้อำนวยการกอง 2. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ 3. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส 4. ตำแหน่งอื่นในระดับ เทียบเท่า			✓	
ตำแหน่งอื่นๆ				✓

3

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีจำนวนผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ
กรุงเทพมหานครที่มาจากการสรรหาประเภทต่างๆ รวมทั้งหมด 2,740 ราย ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้



3.2.1 การเปิดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีจำนวนผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจากการเปิดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 1,304 ราย

ตารางสรุปการเปิดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ
เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ระดับ/ตำแหน่ง	อัตราว่าง ตามประกาศ รับสมัครสอบ (ตำแหน่ง)	จำนวน ผู้มา สมัครสอบ (ราย)	จำนวน ผู้เข้า สอบ (ราย)	จำนวน ผู้สอบได้ (ราย)	จำนวน ผู้ได้รับ การบรรจุ และแต่งตั้ง รอบแรก (ราย)
การสอบแข่งขันฯ ครั้งที่ 2/2559					
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน					
1. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	50	11,351	6,060	856	140
2. เจ้าพนักงานการเกษตรปฏิบัติงาน	12	286	178	11	11
3. เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา- ปฏิบัติงาน	2	138	66	4	3
4. นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	3	595	286	29	11
5. นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน	65	1,260	608	26	26
6. พนักงานปกครองปฏิบัติงาน	15	689	393	16	16
7. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้- ปฏิบัติงาน	2	274	168	38	11
8. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี- ปฏิบัติงาน	10	1,099	529	14	14

ระดับ/ตำแหน่ง	อัตราว่าง ตามประกาศ รับสมัครสอบ (ตำแหน่ง)	จำนวน ผู้มา สมัครสอบ (ราย)	จำนวน ผู้เข้า สอบ (ราย)	จำนวน ผู้สอบได้ (ราย)	จำนวน ผู้ได้รับ การบรรจุ และแต่งตั้ง รอบแรก (ราย)
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ					
1. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	10	24,230	12,924	1,513	55
2. นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ	15	1,751	1,123	40	30
3. นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ	18	595	189	15	15
4. นักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ	3	534	275	32	6
5. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	9	3,294	1,951	408	23
รวม (การสอบแข่งขันฯ ครั้งที่ 2/2559)	214	46,096	24,750	3,002	361
การสอบแข่งขันฯ ครั้งที่ 3/2559					
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน					
1. เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	32	588	329	71	63
2. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	50	1,647	978	189	110
3. พนักงานป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัยปฏิบัติงาน	200	3,124	1,942	364	240
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ					
1. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	12	14,639	8,467	307	60
2. นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ	10	9,573	5,307	687	35
รวม (การสอบแข่งขันฯ ครั้งที่ 3/2559)	304	29,571	17,023	1,618	508
รวมทั้งสิ้น	518	75,667	41,773	4,620	869

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2560

3



สรุปผลการบรรจุผู้สอบแข่งขันได้มาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ตำแหน่ง ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน (ราย)	ตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ	จำนวน (ราย)
พนักงานเทคนิค	5	นิติกร	27
เจ้าพนักงานธุรการ	375	นักวิชาการเงินและบัญชี	12
เจ้าพนักงานการเกษตร	11	นักจัดการงานทั่วไป	104
เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	4	นักวิชาการสุขาภิบาล	40
นายช่างไฟฟ้า	20	นักสังคมสงเคราะห์	15
นายช่างสำรวจ	26	นักวิเทศสัมพันธ์	13
พนักงานปกครอง	16	นักวิชาการสาธารณสุข	37
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	23	นักทรัพยากรบุคคล	76
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	14	นักพัฒนาสังคม	42
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	71		
นายช่างโยธา	123		
พนักงานป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย	250		
รวม (ระดับปฏิบัติงาน)	938	รวม (ระดับปฏิบัติการ)	366
รวมทั้งสิ้น 1,304 ราย			

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2560

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีจำนวนผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจากการเปิดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 1,347 ราย

สรุปผลการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

กลุ่มวิชา	อัตราว่าง ตามประกาศ	ผู้มีสิทธิ์ สอบ	ผู้เข้าสอบ	ผู้สอบได้	จำนวนผู้ได้รับ การบรรจุ	ยอด คงเหลือ
คณิตศาสตร์	10	3,143	2,409	218	218	หมดบัญชี
ภาษาอังกฤษ	10	3,015	2,265	180	180	หมดบัญชี
อนุบาลศึกษา	10	3,983	2,838	257	257	หมดบัญชี
ภาษาไทย	10	2,555	1,937	324	262	62
พลศึกษา	3	2,461	1,750	284	63	221
ดนตรีสากล	5	243	190	45	29	16
วัดผล	1	140	102	40	20	20
เกษตรกรรม	1	406	250	76	14	62
สังคมศึกษา	3	4,100	2,978	189	121	68
ศิลปศึกษาวาด เขียน	5	518	391	32	32	หมดบัญชี
บรรณารักษ์	3	175	106	14	14	หมดบัญชี
แนะแนว	2	348	250	71	71	หมดบัญชี
การศึกษาพิเศษ	10	545	429	66	66	หมดบัญชี
รวม	73	21,632	15,895	1,796	1,347	449

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2560

3



3.2.2 การคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีจำนวนผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 81 ราย ปรากฏรายละเอียดตามตารางดังต่อไปนี้

สำนักผังเมือง

ลำดับ	ตำแหน่ง	อัตรา ว่าง	จำนวน (ราย)			
			ผู้สมัคร	ผู้ผ่านการ คัดเลือก	ผู้ได้รับ การบรรจุ	ยอดคง เหลือ
1	นักผังเมืองปฏิบัติการ	3	33	30	8	22
รวม		3	33	30	8	22

หมายเหตุ: รับสมัครคัดเลือกฯ ครั้งที่ 1/2560 เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2560 และประกาศผลการคัดเลือกฯ เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2560 (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2560)

สำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว

ลำดับ	ตำแหน่ง	อัตรา ว่าง	จำนวน (ราย)			
			ผู้สมัคร	ผู้ผ่านการ คัดเลือก	ผู้ได้รับ การบรรจุ	ยอดคง เหลือ
1	ดุริยางคศิลป์ปฏิบัติงาน (นักแต่งเพลง)	1	12	4	1	3
2	ดุริยางคศิลป์ปฏิบัติงาน (นักดนตรี)	1	11	4	1	3
3	ดุริยางคศิลป์ปฏิบัติงาน (เจ้าหน้าที่โขนและตลก)	2	3	3	2	1
4	คีตศิลป์ปฏิบัติงาน (นักร้อง)	1	7	1	1	-
รวม		3	33	12	5	7

หมายเหตุ: รับสมัครคัดเลือกฯ ครั้งที่ 1/2559 เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2559 และประกาศผลการคัดเลือกฯ เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2559 (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2560)

สำนักการแพทย์

ลำดับ	ตำแหน่ง	อัตรา ว่าง	จำนวน (ราย)			
			ผู้ สมัคร	ผู้ผ่าน การคัดเลือก	ผู้ได้รับ การบรรจุ	ยอดคง เหลือ
1	ทันตแพทย์ปฏิบัติการ	3	8	6	2	4
2	เภสัชกรปฏิบัติการ	4	12	4	4	หมดบัญชี
3	นักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติการ	2	27	24	2	22
4	นักรังสีการแพทย์ปฏิบัติการ	1	1	1	1	หมดบัญชี
5	นักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ	2	37	32	2	30
6	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ปฏิบัติการ	1	1	1	1	หมดบัญชี
7	เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน	8	10	6	5	1
8	เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ปฏิบัติงาน	7	-	-	-	-
9	ผู้ช่วยทันตแพทย์ปฏิบัติงาน	2	11	8	2	6
10	เจ้าพนักงานเวชสถิติปฏิบัติงาน	1	3	1	1	หมดบัญชี
รวม		31	110	83	20	63

3

หมายเหตุ: รับสมัครคัดเลือกฯ ครั้งที่ 2/2559 เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2559 ประกาศผลการคัดเลือกฯ
เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2559 (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2560)

ลำดับ	ตำแหน่ง	อัตรา ว่าง	จำนวน (ราย)			
			ผู้สมัคร	ผู้ผ่าน การคัดเลือก	ผู้ได้รับ การบรรจุ	ยอดคง เหลือ
1	นายแพทย์ปฏิบัติการ	38	23	16	14	2
2	ทันตแพทย์ปฏิบัติการ	2	2	-	-	-
3	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	40	127	98	34	64
รวม		80	152	114	48	66

หมายเหตุ: รับสมัครคัดเลือกฯ ครั้งที่ 1/2560 เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2560 ประกาศผลการคัดเลือกฯ
เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2560 (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2560)



3.2.3 การรับโอนข้าราชการอื่นมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 กรุงเทพมหานครได้รับโอนข้าราชการอื่นมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 7 ราย ปรากฏรายละเอียดตามตารางดังต่อไปนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	รวม (ราย)
1	นายแพทย์ปฏิบัติการ	1
2	นายแพทย์ชำนาญการ	3
3	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ	1
4	ทันตแพทย์ปฏิบัติการ	1
5	ทันตแพทย์ชำนาญการ	1
รวม		7

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2560

3.2.4 การบรรจุบุคคลกลับเข้ารับราชการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 กรุงเทพมหานครมีการบรรจุบุคคลกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 1 ราย ปรากฏรายละเอียดตามตารางดังต่อไปนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	รวม (ราย)
1	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	1
รวม		1

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2560

3.2.5 การดำเนินโครงการสนับสนุนงานด้านการสรรหาบุคคล

1) โครงการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครเชิงรุก นำร่องภารกิจงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สำนักงาน ก.ก. ได้ปรับทิศทางการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ โดยนำแนวคิดการสรรหาเชิงรุก (Proactive Recruitment) มาใช้ในกระบวนการสรรหาและเลือกสรร โดยนำร่องในตำแหน่งพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน เนื่องจาก

- 1) ตำแหน่งพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน มีอัตราว่าง จำนวน 254 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.5
- 2) การสูญเสียข้าราชการสายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จากการโอนย้ายมากกว่าประเภทอื่นๆ ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2548-2558 เฉลี่ยปีละ 40 ราย
- 3) แนวโน้มการเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ. 2560-2569 เฉลี่ยปีละ 15 ราย
- 4) อายุของข้าราชการสังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยภาพรวม มีอายุเฉลี่ย 40 ปี
- 5) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547-2559 มีการเปิดรับสมัครสอบแข่งขันในสายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเกือบทุกปี
- 6) จำนวนผู้สอบแข่งขันได้ตำแหน่งพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีแนวโน้มลดลง
- 7) งบประมาณที่ใช้ในการสรรหาฯ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น
- 8) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมหลังจากบรรจุสูง

■ วัตถุประสงค์

- (1) เพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสนใจสมัครสอบเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครในสายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (2) เพื่อพัฒนารูปแบบและวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติและสมรรถนะสอดคล้องกับภารกิจงาน

3



■ วิธีการดำเนินงาน

กิจกรรม	รายละเอียดการดำเนินงาน
1. ปรับปรุงหลักสูตรและวิธีการ สอบภาคความรู้ความสามารถที่ ใช้เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข) ซึ่งประกอบด้วยการทดสอบ ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย โดยวิธีการ สอบข้อเขียน และการทดสอบ การปฏิบัติงานเพื่อเตรียมความ พร้อมทางร่างกาย	สำนักงาน ก.ก. ได้ประชุมร่วมกับสำนักป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย เมื่อวันที่ 22 พ.ย. 59 สรุปผลดังนี้ (1) การทดสอบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้าน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยวิธีการสอบ ข้อเขียน (คะแนนเต็ม 200 คะแนน เนื้อหาของหลักสูตร และวิธีการสอบยังคงประกอบด้วยรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ดำเนินการและปฏิบัติการเกี่ยวกับการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย เช่น สำนักรวบรวมตราเพื่อป้องกัน และระงับอัคคีภัย และความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ พระราชบัญญัติซึ่งมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมกับภารกิจ งานที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (2) การทดสอบการปฏิบัติงานเพื่อเตรียมความพร้อมทาง ร่างกายยังคงจำนวนท่าตามการทดสอบฯ เดิม ได้แก่ 1) วิ่ง 2) ว่ายน้ำ 3) การปฏิบัติงานด้วยท่าต่างๆ จำนวน 4 ท่า คือ ดึงข้อ ผลักบันไดตามช่องที่กำหนดไว้ แบกตุ้กด น้ำหนัก 50 กิโลกรัม และ ดันพื้น โดยใช้เกณฑ์การตัดสิน “ผ่าน” และ “ไม่ผ่าน” ทั้งนี้ มีการปรับเกณฑ์การทดสอบ วิ่ง ดึงข้อ ผลักบันไดตามช่องที่กำหนดไว้ ดันพื้น ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงาน

กิจกรรม	รายละเอียดการดำเนินงาน
2. การประชาสัมพันธ์	2.1 การออกแบบและจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับภารกิจของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายรับรู้และเข้าใจความสำคัญของภารกิจงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และจงใจให้กลุ่มเป้าหมายและคนทั่วไปสนใจสมัครสอบเข้ารับราชการ ได้แก่ (1) สร้าง facebook Fanpage ชื่อ “Bangkokfire fighter” เพื่อเป็นช่องทางประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของอาชีพนักดับเพลิงและภารกิจงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้น่าสนใจ (2) จัดทำแผ่นพับแนะนำภารกิจงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน และการปฏิบัติงานตำแหน่งพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน 2.2 จัดกิจกรรมเดินสายประชาสัมพันธ์ (Road Show) ที่สถาบันอาชีวศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 16 แห่ง ระหว่างวันที่ 13 ธ.ค. 59-5 ม.ค. 60 2.3 ประชาสัมพันธ์ให้อาสาสมัครมูลนิธิหรือองค์กรด้านการบรรเทาสาธารณภัย คนในชุมชนกรุงเทพมหานคร นักศึกษาในสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาและประชาชนทั่วไป สมัครสอบในตำแหน่งพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

■ ผลการดำเนินงาน

- (1) มีกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมเดินสายประชาสัมพันธ์ (Road Show) ตั้งแต่วันที่ 13 ธันวาคม 2559-5 มกราคม 2560 รวมทั้งหมด 1,120 คน จำนวน 16 สถาบันการศึกษา
- (2) มีนักเรียนจากทุกสถาบันการศึกษาที่จัดกิจกรรมมาสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ 3/2559 ตำแหน่งพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน รวมทั้งสิ้น 249 คน และเป็นผู้สอบแข่งขันได้ จำนวน 31 คน จาก 11 สถาบันการศึกษา

3



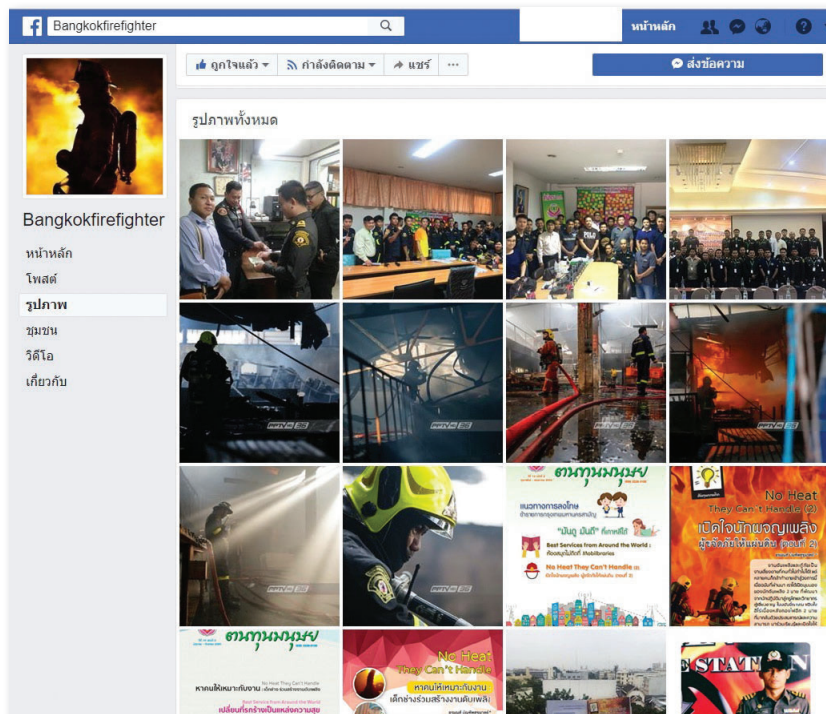
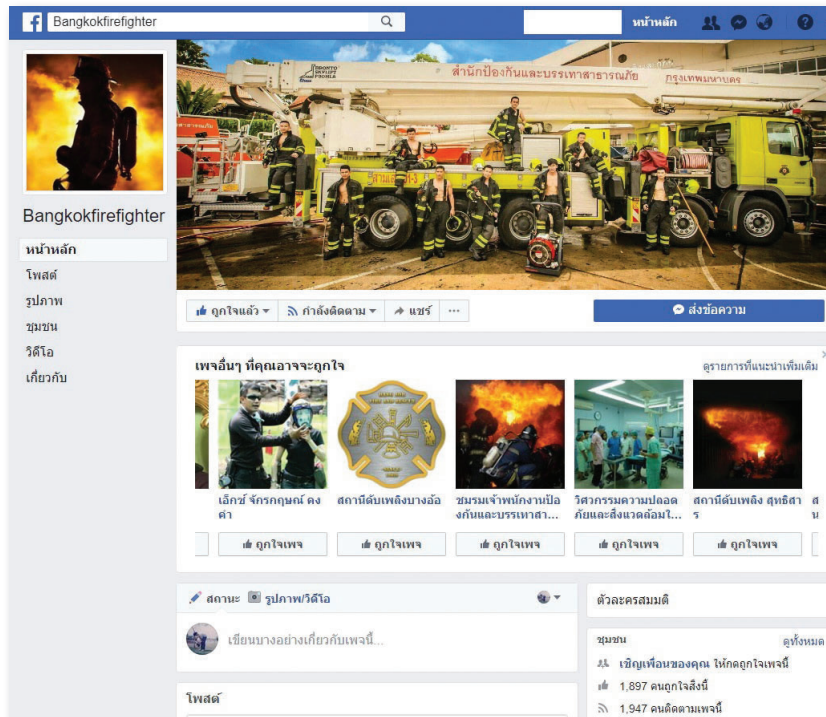
(3) ผลการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด ปรากฏว่ามีผู้สมัครสอบที่มีทะเบียนบ้านใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมาสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็น ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ 3/2559 รวมทั้งสิ้น 843 คน ซึ่งมีจำนวนเพิ่มขึ้นจากการสอบ แข่งขันฯ ครั้งที่ 1/2559 จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 43.84 และผู้สมัครสอบที่มีทะเบียนบ้านใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีอายุเฉลี่ยร้อยละ 30.73 ปี และจบการศึกษาในสาขาวิชาที่ไม่ใช่สาขา เดิมที่เคยรับสมัครสอบในการสอบแข่งขันฯ ครั้งที่ 1/2559 จำนวน 331 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80

■ ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดโครงการฯ

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ (ร้อยละ)	หมายเหตุ
ตัวชี้วัดที่ 1 ผู้อยู่อาศัยในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลสมัคร สอบรับราชการกรุงเทพมหานคร ในสายงานปฏิบัติงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อย่างน้อยร้อยละ 10	ร้อยละ 27	เกินค่าเป้าหมาย
ตัวชี้วัดที่ 2 มีผู้สมัครสอบในสายงานปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยเพิ่มขึ้นจากครั้งที่ผ่านมา อย่างน้อยร้อยละ 10	ร้อยละ 36	เกินค่าเป้าหมาย
ตัวชี้วัดที่ 3 มีผู้เข้าชมสื่อเรื่องภารกิจงานป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย และมีการรับรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ภารกิจ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร อย่างน้อยร้อยละ 80	ร้อยละ 576	เกินค่าเป้าหมาย
ตัวชี้วัดที่ 4 มีผู้สอบแข่งขันได้ อย่างน้อยร้อยละ 10	ร้อยละ 80	เกินค่าเป้าหมาย

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.ก. ยังมีโครงการพัฒนาและขยายผลการสรรหาเชิงรุกต่อในปี 2561 โดยได้จัดทำโครงการเปิดบ้านสถานีดับเพลิงเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ (Open House 2018) ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาและเลือกสรรของกรุงเทพมหานครมากยิ่งขึ้น

ช่องทางการประชาสัมพันธ์ facebook fanpage “Bangkokfirefighter”



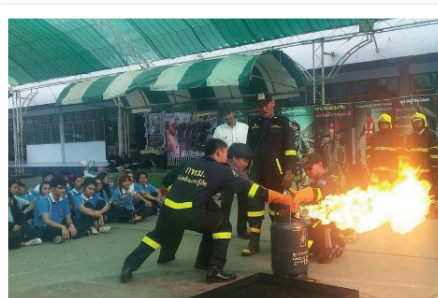
3



กิจกรรมเดินสายประชาสัมพันธ์ (Road Show) ระหว่างวันที่ 13 ธ.ค. 59-5 ม.ค. 60



กิจกรรมเดินสายประชาสัมพันธ์ (Road Show) ระหว่างวันที่ 13 ธ.ค. 59-5 ม.ค. 60



รับสมัคร 200 อัตรา
ตำแหน่งพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(Assistant Fire and Rescue Officer)
15 ธ.ค. 59 - 6 ม.ค. 60
ทาง <http://ksb.bangkok.go.th>
<http://www.bangkok.go.th/exam>

3



2) โครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

สำนักงาน ก.ก. จัดทำโครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร (Internship in BMA) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยมีนิสิต นักศึกษาจากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เข้ารับการฝึกงานระหว่างวันที่ 12 มิถุนายน-11 สิงหาคม 2560 ในหน่วยงานต่างๆ ของกรุงเทพมหานคร โดยมีนิสิต/นักศึกษาขอเข้ารับการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร รวมจำนวน 47 คน และได้มีการนำเสนอผลงานเมื่อวันพฤหัสบดีที่ 10 สิงหาคม 2560 ระหว่างเวลา 08.15-16.30 น. ณ ห้องเจ้าพระยา ชั้น 1 ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร (เสาชิงช้า) ซึ่งนักศึกษาฝึกงานได้นำเสนอผลงานทั้งหมด 20 เรื่อง ดังนี้

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	จำนวนนิสิต/ นักศึกษา (คน)	หัวข้อผลงานที่นำเสนอ*
1	สำนักยุทธศาสตร์และ ประเมินผล	7	(1) หัวข้อ “Startup BKK” (2) หัวข้อ “TCAS Preparing for BMA school”
2	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	8	(1) หัวข้อ “ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้บริการ ด้านการกีฬาของผู้พิการ ณ ศูนย์เยาวชนกรุงเทพมหานคร (ไทย-ญี่ปุ่น)” (2) หัวข้อ “Eat. Pray. Learn เพลิน 5 ท่า ตามหาสตรีทฟู้ด” (3) หัวข้อ “โมเดลแอปพลิเคชัน การท่องเที่ยววิถีถิ่นสำหรับผู้พิการ ทางสายตา”
3	สำนักพัฒนาสังคม	4	หัวข้อ “Financial Planner”
4	สำนักป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย	4	หัวข้อ “199 รับรู้ รวดเร็ว ยั่งยืน”
5	สำนักสิ่งแวดล้อม	1	หัวข้อ “โครงการ ถนนปลอดโฟม คนปลอดโรค สิ่งแวดล้อมปลอดภัย”
6	สำนักการระบายน้ำ	1	หัวข้อ “ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตในขณะปฏิบัติงานของคนงานสำนัก- การระบายน้ำ”

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	จำนวนนิสิต/ นักศึกษา (คน)	หัวข้อผลงานที่นำเสนอ*
7	สำนักงานเขตลาดพร้าว	4	หัวข้อ “Gen C 4.0”
8	สำนักงานเขตบางพลัด	4	หัวข้อ “โครงการ EBP : Easy Bangphlat”
9	สำนักงานเขตพระนคร	2	หัวข้อ “ต้นแบบเมืองแห่งการท่องเที่ยว ระดับโลก: Unique art of the community”
10	สำนักงานเขตทวีวัฒนา	1	หัวข้อ “Personnel Care Application”
11	สำนักงานเขตป้อมปราบ- ศัตรูพ่าย	2	หัวข้อ “โครงการ Money tracking เปี่ยมยังชีพไว้ใจเรา”
12	สำนักงานเขตสาทร	1	หัวข้อ “บุคลากรและงบประมาณของ ฝ่ายปกครองไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติ งาน”
13	สำนักงานเขตพระโขนง	3	หัวข้อ “โครงการเตรียมความพร้อมสู่การ ใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ภายใน สำนักงานเขตพระโขนง”
14	สำนักงานเขตบางเขน	1	หัวข้อ “การพัฒนาที่อยู่อาศัยชุมชนริม คลอง (โครงการบ้านมั่นคง) ในพื้นที่เขต บางเขน”
15	สำนักงานเขตบางซื่อ	1	หัวข้อ “BS On Line เตรียมให้พร้อม ก่อนมาเขต”
16	สำนักงานการต่างประเทศ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	1	หัวข้อ “สานสัมพันธ์เมืองพี่เมืองน้อง กรุงเทพฯ-อุลานบาตอร์”
17	กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.	2	หัวข้อ “โครงการแผนพัฒนาการให้ บริการของหอสมุดเมืองกรุงเทพมหานคร ภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่”

3



นอกจากนี้ สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการวิเคราะห์และประเมินผลโครงการดังกล่าวโดยสรุปผลในประเด็นสำคัญได้ดังนี้

สำนักงาน ก.ก. ได้รับความร่วมมือจากทั้ง 17 หน่วยงานเป็นอย่างดี ในการวางระบบการฝึกงาน การเตรียมความพร้อมของหน่วยงานในการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(1) การเตรียมบุคลากรที่จะสอนงานไว้เป็นอย่างดี โดยบางหน่วยงานมอบหมายให้ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษเป็นที่เลี้ยง บางหน่วยงานให้ความสำคัญโดยระดับผู้อำนวยการกองเข้ามาควบคุมและให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด

(2) การจัดเตรียมแนวทางในการสอนงานนักศึกษา เช่น การเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะงาน และอำนาจหน้าที่ขององค์กร การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ด้วยการลงพื้นที่ สัมผัสบรรยากาศในการให้บริการประชาชนจริง รวมทั้งศึกษาดูงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยหน่วยงานจะติดตามผลการปฏิบัติงานและให้คำปรึกษาและแนะนำนักศึกษาอยู่เป็นระยะ ๆ

(3) การเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้กับนักศึกษาไว้เรียบร้อยแล้ว แต่ยังมีข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีที่อาจยังไม่สนับสนุนความต้องการของนักศึกษาได้เต็มที่ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต เครื่องคอมพิวเตอร์ ที่มีไม่เพียงพอต่อการใช้งาน และสถานที่ที่เตรียมไว้ให้นักศึกษาฝึกงานอาจจะคับแคบ เนื่องจากพื้นที่มีจำกัด เป็นต้น

(4) การมอบหมายภารกิจ ทั้งหน่วยงานที่เป็นสำนัก และสำนักงานเขต ได้กำหนดมอบหมายงานให้นักศึกษาตามภาระงานที่แท้จริงในหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน โดยในบางหน่วยงานมีการหมุนเวียนให้นักศึกษาฝึกงานในหลายฝ่าย และหลายกอง เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้งานทั้งในระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติ ทำให้เห็นภาพรวมในหน่วยงาน มองเห็นสภาพปัญหาที่แท้จริง เพื่อให้เกิดแนวคตินำไปสู่การศึกษา เรียนรู้ หาแนวทางการแก้ปัญหาและการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และจัดทำเป็นผลงานนำเสนอต่อกรุงเทพมหานครในสัปดาห์สุดท้ายของการฝึกงาน เพื่อนำไปใช้ต่อยอดในการพัฒนางานในหน่วยงานต่างๆ ต่อไป

สรุปผลที่ได้จากแบบประเมินการฝึกงานตามโครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร
(Internship in BMA)

แบบประเมิน หัวข้อ	สรุปแบบประเมิน นักศึกษาฝึกงาน	สรุปแบบประเมิน ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงาน
สรุปภาพรวม ผลการประเมิน	(1) เห็นด้วยกับการดำเนินโครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานครฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) มีความคิดเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความหลากหลายของหัวข้องานและกิจกรรม มีการสอนงานและเอาใจใส่นักศึกษาฝึกงาน มีการให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ได้เรียนรู้การทำงานเป็นทีม บุคลากรที่ร่วมงานสร้างบรรยากาศ และความรู้สึกที่ดีในระหว่างการทำงาน (3) มีความสนใจเข้ารับราชการกับกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง (4) ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกรับราชการกับกรุงเทพมหานครของนักศึกษาฝึกงานตามโครงการฯ พบว่าคำตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกรับราชการกับกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในการทำงาน ภาพลักษณ์ขององค์กร ภูมิปัญญา การประชาสัมพันธ์การเปิดรับสมัคร สอบ จำนวนคู่แข่งขั้น คุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการ และขั้นตอนการสมัครสอบยุ่งยาก ตามลำดับ	(1) เห็นด้วยกับการดำเนินโครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานครฯ อยู่ในระดับมากที่สุด (2) เห็นด้วยกับการกำหนดผู้รับผิดชอบดูแลนักศึกษาอย่างชัดเจน นักศึกษาฝึกงานมีความสามารถในการปรับตัว ผลงานนักศึกษามีคุณภาพ สามารถนำผลงานของนักศึกษาฝึกงานไปต่อยอดใช้ในการปฏิบัติงานจริง และมีความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการในภาพรวม

3



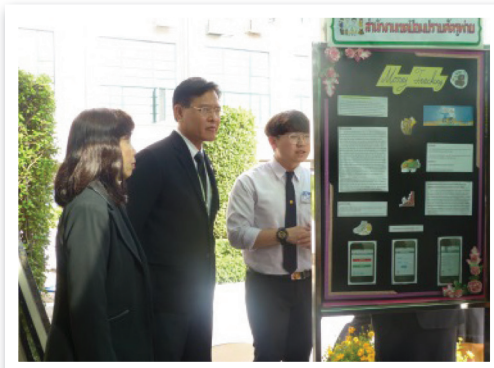
แบบประเมิน หัวข้อ	สรุปแบบประเมิน นักศึกษาฝึกงาน	สรุปแบบประเมิน ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงาน
ข้อเสนอแนะ	(1) ควรมีการหมุนเวียนงานในระหว่างฝึกงาน และเพิ่มระยะเวลาการฝึกงาน เพื่อจะได้เรียนรู้งานที่หลากหลายมากขึ้น (2) ควรจัดให้มีการทัศนศึกษาดูงานในหน่วยงานต่างๆ ของกรุงเทพมหานคร (3) ควรมอบหมายงานที่ท้าทายให้กับนักศึกษาและเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็น (4) ควรมีงบประมาณสนับสนุนให้กับนักศึกษาสำหรับเป็นค่าเดินทาง ค่าอาหาร ในการศึกษาหาข้อมูลมาใช้ในการจัดทำโครงการต่างๆ (5) ควรมีค่าตอบแทนการฝึกงาน และของรางวัลในการนำเสนอผลงานให้กับนักศึกษาเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการเข้าฝึกงานและการนำเสนอผลงาน (6) ควรมีการวางกรอบการฝึกงานกับมหาวิทยาลัยให้ชัดเจนเพื่อให้การฝึกงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (7) ควรมีการสร้างกลุ่มไลน์เพื่อประชาสัมพันธ์เรื่องต่างๆ ให้นักศึกษาฝึกงานทุกคนได้รับทราบ (8) นักศึกษาที่ผ่านการฝึกงานตามโครงการนี้และมีความสนใจจะเข้ารับราชการควรจัดให้มีวิธีคัดเลือกแบบพิเศษ หรือมีสัดส่วนคะแนนพิเศษในการสอบเข้ารับราชการกับกรุงเทพมหานคร	(1) นักศึกษาควรจะศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่จะฝึกงานในเบื้องต้นก่อน ซึ่งเมื่อได้เข้าฝึกงานจริงนักศึกษาก็จะสามารถสะท้อนปัญหา อุปสรรคในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น (2) ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานหน่วยงานที่เป็นต้นแบบของกรุงเทพมหานครเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้กับนักศึกษา (3) การฝึกงานควรฝึกแบบหมุนเวียนทุกหน่วยงาน และควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึกงาน เพื่อให้นักศึกษาจะได้เรียนรู้งานของกรุงเทพมหานครแบบครบวงจร (4) โครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานครเป็นโครงการที่ดีควรดำเนินโครงการนี้ต่อไปเพราะเป็นโครงการที่เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพของตนเองและพัฒนางานในด้านต่างๆ (5) ควรนำผลงานตลอดจนข้อคิดเห็นของนักศึกษาที่มีประโยชน์มาพัฒนาปรับปรุงงานของกรุงเทพมหานคร

การนำเสนอผลงานของนักศึกษาฝึกงานโครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร

(Internship in BMA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

วันพฤหัสบดีที่ 10 สิงหาคม 2560

ณ ห้องเจ้าพระยา ชั้น 1 ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร (เสาชิงช้า)



3



การนำเสนอผลงานของนักศึกษาฝึกงานโครงการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร

(Internship in BMA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

วันพฤหัสบดีที่ 10 สิงหาคม 2560

ณ ห้องเจ้าพระยา ชั้น 1 ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร (เสาชิงช้า)



3) โครงการ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการสร้างข้อสอบ ภาค ข ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

■ วัตถุประสงค์

(1) เพื่อให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างข้อสอบภาค ข มากยิ่งขึ้น

(2) เพื่อให้ได้ข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ทดสอบบุคคลในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการของกรุงเทพมหานครได้ตามความต้องการ

■ วิธีดำเนินการ

ดำเนินการฝึกอบรมด้วยวิธีการบรรยายและฝึกปฏิบัติโดยดำเนินกิจกรรม ดังนี้

- กิจกรรมที่ 1 จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการสร้างข้อสอบ
- กิจกรรมที่ 2 แบ่งกลุ่มตำแหน่งเพื่อสร้างข้อสอบภาค ข โดยวิทยากรเป็นผู้ควบคุมดูแล
- กิจกรรมที่ 3 วิทยากรตรวจสอบความถูกต้องให้เป็นไปตามหลักการสร้างข้อสอบและร่วมกันวิพากษ์ข้อสอบรายข้อเพื่อให้ข้อสอบมีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น รวมทั้งตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

ทั้งนี้ มีผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมจำนวน 2 รุ่น ได้แก่

รุ่นที่ 1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อสร้างข้อสอบ ภาค ข ให้แก่ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 6 ตำแหน่ง ได้แก่ นายช่างโยธา นายช่างสำรวจ พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และพนักงานปกครอง และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 1 ตำแหน่ง ได้แก่ นักวิเคราะห์งบประมาณ

รุ่นที่ 2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อสร้างข้อสอบภาค ข ให้แก่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 7 ตำแหน่ง ได้แก่ วิศวกรเครื่องกล วิศวกรโยธา เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เจ้าพนักงานปกครอง นิติกร นักวิชาการการเงินและบัญชี และนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

■ ผลการดำเนินงาน

ข้อสอบที่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ร้อยละ 100

3



โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการสร้างข้อสอบ ภาค ข
รุ่นที่ 1 (ระหว่างวันที่ 22-24 มี.ค. 60) และ รุ่นที่ 2 (ระหว่างวันที่ 29-31 มี.ค. 60)

ณ โรงแรมเดอะทวิน ทาวเวอร์ เซตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร



4) การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

สำนักงาน ก.ก. ได้ศึกษาวิเคราะห์และสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามกฎหมาย ก.ก. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2555 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับกระบวนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คณะผู้ศึกษากำหนดบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ดูแล (ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย) ผู้ปฏิบัติงานประจำหน้าที่ และผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจาก 17 หน่วยงาน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

หัวข้อ	รายละเอียด
1. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามแนวทางวิธีการและองค์ประกอบในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	1.1 บุคคลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ยังไม่ให้ความสำคัญและตระหนักถึงประโยชน์ของกระบวนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 1.2 เนื้อหาและรายละเอียดที่กำหนดไว้ในแบบฟอร์มการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นการเขียนไว้แบบกว้างๆ และมีเป็นจำนวนมาก 1.3 การกำหนดระยะเวลาการบันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการกับระยะเวลาการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่สอดคล้องกัน 1.4 ไม่มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้ช่วยดูแล (พี่เลี้ยง) ไว้ให้ชัดเจนทำให้ผู้ช่วยดูแล (พี่เลี้ยง) ที่ได้รับการมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาไม่มีแนวทางปฏิบัติในการดูแลผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
2. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวทางการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	2.1 การกำหนดระยะเวลาการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ทั้ง 3 ส่วนที่ชัดเจนเกินไปส่งผลให้เกิดความไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการพัฒนาข้าราชการ 2.2 การกำหนดรูปแบบและวิธีการเรียนรู้ในหลักสูตรอบรมให้ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานครยังไม่สามารถทำให้ข้าราชการนำความรู้มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานจริงได้

3



หัวข้อ	รายละเอียด
3. ข้อเสนอแนะ	3.1 ปรับเนื้อหาและรายละเอียดที่กำหนดไว้ในแบบฟอร์มต่างๆ เพื่อให้เกิดความสะดวก คล่องตัวและลดปัญหาที่ผู้เกี่ยวข้องที่จะต้องใช้เวลาในการตีความ 3.2 สร้างแบบฟอร์มการบันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้อยู่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ผู้ดูแล (พี่เลี้ยง) สามารถบันทึกผลการทดลองได้อย่างรวดเร็ว สะดวก และมีการให้ข้อมูลป้อนกลับกับผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้ทันที เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ซึ่งระบบดังกล่าวต้องประสานความร่วมมือไปยังสำนักยุทธศาสตร์ และประเมินผล 3.3 กำหนดบทบาทของผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (พี่เลี้ยง) ให้มีแนวทางปฏิบัติเดียวกันที่ชัดเจน 3.4 ปรับหลักเกณฑ์และแนวทางการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในส่วนของการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ทั้งในส่วนการปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนาให้มีความคล่องตัวมากขึ้นในการบริหารจัดการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ และปรับหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป
4. มติที่ประชุมคณะทำงานศึกษาและพัฒนาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ครั้งที่ 1/2560 วันพฤหัสบดีที่ 21 กันยายน 2560	เห็นชอบให้ดำเนินการปรับแนวทาง วิธีการและองค์ประกอบในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการฯ รวมถึงหลักเกณฑ์และแนวทางการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามผลการศึกษาและข้อเสนอแนะของที่ประชุม โดยจะนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการกำหนดแนวทาง วิธีการ และองค์ประกอบในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในปี พ.ศ. 2561 และจึงขอความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

3.3 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเริ่มต้นตั้งแต่เข้ารับราชการ จนกระทั่งพ้นจากราชการ ภายใต้กรอบการดำเนินงานอันประกอบด้วยการสร้างและพัฒนาคุณภาพ บุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ ตำแหน่งทางการบริหาร การพัฒนาคุณภาพชีวิตภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลแบบมีส่วนร่วม โดยได้กระจายโอกาสในการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับอย่างทั่วถึง เพื่อให้ทุกคนได้มีทักษะความรู้ควบคู่คุณธรรมจริยธรรม มีจรรยาบรรณ มีคุณภาพชีวิตและสุขภาพอนามัยที่ดี

3.3.1 การพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ที่ผ่านมา ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากร กรุงเทพมหานครได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเทคนิคการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ พันธกิจ และตรงตามภารกิจที่รับผิดชอบ ตามแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ซึ่งขับเคลื่อนด้วยโครงการ จำนวน 34 โครงการ (466 โครงการย่อย) โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม จำนวน 19,918 คน และใช้จ่ายงบประมาณ จำนวน 135,687,945 บาท โดยมีรายละเอียดโครงการ ดังนี้

โครงการสร้างเสริมคุณธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างค่านิยมร่วมมุ่งสู่วัฒนธรรมองค์กรที่ดี ประกอบด้วย 9 โครงการ
ดังนี้

- 1) โครงการสัมมนาติดตามผลการดำเนินกิจกรรมและส่งเสริมค่านิยมกรุงเทพมหานคร
- 2) โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์การ (Organization Development: O.D.)
- 3) โครงการอบรมโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 4) โครงการสร้างเสริมคุณธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- 5) โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ
- 6) โครงการปฐมนิเทศข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- 7) โครงการปฐมนิเทศบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- 8) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ
- 9) โครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้มีทักษะด้านการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติงาน/ให้บริการ

3



ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย 7 โครงการ ดังนี้

- 1) โครงการสร้างชุดการเรียนรู้เพื่อการฝึกอบรมออนไลน์ของกรุงเทพมหานคร
- 2) กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยการอ่านของข้าราชการและบุคลากรของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- 3) โครงการฝึกอบรมการใช้เครื่องมือทางการบริหารเพื่อปรับปรุงงาน
- 4) โครงการคลังปัญญาเพื่อข้าราชการกรุงเทพมหานคร (สายงานทรัพยากรบุคคล)
- 5) กิจกรรมส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้วย e-Learning
- 6) กิจกรรมเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานผ่านระบบ On-line (Training Variety)

- 7) กิจกรรมการจัดการความรู้ของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาภาวะผู้นำ

-ไม่มีโครงการ-

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาความสามารถทางการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 8 โครงการ

ดังนี้

- 1) กิจกรรมการสร้างและพัฒนาหลักสูตร
- 2) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น (รุ่นที่ 29 และ 30)
- 3) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง (รุ่นที่ 19 และรุ่นที่ 20)
- 4) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับสูง (รุ่นที่ 12)
- 5) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานเขต (ผู้อำนวยการเขต)
- 6) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานเขต (ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต)
- 7) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารตามสายวิชาชีพ (นักจัดการงานทั่วไป)
- 8) การฝึกอบรมหลักสูตรประเภทนักบริหาร (ส่งไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก) (รวม 24

โครงการย่อย)

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะวิชาชีพ ประกอบด้วย

9 โครงการ ดังนี้

- 1) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561-2565)
- 2) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างเส้นทางการพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map: TRM) ของสายงานที่มีคู่มือ TRM
- 3) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างเส้นทางการพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map: TRM)
- 4) โครงการฝึกอบรมกฎหมายปกครองที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ
- 5) โครงการฝึกอบรมกฎหมายสัญญาและพัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- 6) โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านธุรการ การเจ้าหน้าที่ การเงิน และการคลังของกรุงเทพมหานคร
- 7) โครงการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ประชุม และดูงานในประเทศ (รวม 403 โครงการย่อย)
 - 7.1) การศึกษาเพิ่มเติมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (57 โครงการย่อย)
 - 7.2) การศึกษาเพิ่มเติมต่อเนื่อง (166 โครงการย่อย)
 - 7.3) ทุนฝึกอบรม ประชุมและดูงานที่ส่งไปพัฒนากับหน่วยงานภายนอก (180 โครงการย่อย)
- 8) โครงการส่งข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ประชุม ดูงาน ณ ต่างประเทศ (รวม 39 โครงการย่อย)
 - 8.1) ทุนอมรินทร์ (1 โครงการย่อย)
 - 8.2) ฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนาตามความจำเป็น (1 โครงการย่อย)
 - 8.3) ฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระหว่างประเทศขั้นสูง (AOCC) (1 โครงการย่อย)
 - 8.4) ฝึกอบรม/ประชุม ด้านการแพทย์และสาธารณสุข ของสำนักงานแพทย์ (23 โครงการย่อย)
 - 8.5) ฝึกอบรม/ประชุม ของ สำนักอนามัย (8 โครงการย่อย)
 - 8.6) ฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพบุคลากรด้านการวางแผนพัฒนาเมือง สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล (1 โครงการย่อย)
 - 8.7) ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการคุณภาพอากาศ สำนักสิ่งแวดล้อม (1 โครงการย่อย)
 - 8.8) ฝึกอบรมหลักสูตร 3Rs and Waste Management สำนักสิ่งแวดล้อม (1 โครงการย่อย)
 - 8.9) ประชุมสหประชาชาติ เรื่อง การพัฒนาที่อยู่อาศัยและการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน สำนักผังเมือง (1 โครงการย่อย)

3



8.10) ฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารจัดการน้ำและระบบป้องกันน้ำท่วม สำนักงาน-
ระบายน้ำ (1 โครงการย่อย)

9) โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารการคลังและงบประมาณ
ของกรุงเทพมหานคร ตามนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

-ไม่มีโครงการ-

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประกอบด้วย 1 โครงการ คือ โครงการสัมมนาก่อนเกษียณอายุราชการ

สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน และการเบิกจ่ายงบประมาณ
ตามแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ยุทธศาสตร์	จำนวนโครงการ		จำนวนกลุ่มเป้าหมาย (คน)		งบประมาณ (บาท)	
	ตามแผนฯ	ตามจริง	ตามแผนฯ	ตามจริง	ตามแผนฯ	ตามที่เบิกจ่ายจริง
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างค่านิยมร่วมมุ่งสู่ วัฒนธรรมองค์กรที่ดี	9	9	10,217	7,784	36,150,300	25,985,148
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้	7	7	3,200	6,488	1,212,100	149,020
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาภาวะผู้นำ	-	-	-	-	-	-
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาความสามารถ ทางการบริหารจัดการ	8 (24 โครงการย่อย)	8 (24 โครงการย่อย)	712	321	60,045,460	48,100,046
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะวิชาชีพ	8 (442 โครงการย่อย)	9 (442 โครงการย่อย)	3,050	4,163	83,470,940	52,016,160
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	-	-	-	-	-	-
ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาคุณภาพชีวิต	1	1	1,600	1,162	10,076,900	9,437,571
รวม	33	34	18,779	19,918	190,955,700	135,687,945

3



โครงการสำคัญตามแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

1. การจัดทำเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map: TRM)

• แนวคิดเส้นทางอาชีพ/เส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map: TRM)

สืบเนื่องจากการพัฒนาองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับเปลี่ยนไปตามบริบทและสภาพแวดล้อม องค์กรจึงจำเป็นต้องมีนโยบาย แผนงาน โครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นการพัฒนาข้าราชการและปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่ของกรุงเทพมหานครจะมีความรู้และทักษะที่ผ่านกระบวนการคัดสรรมาแล้ว แต่เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาเสริมสร้างความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสมรรถนะที่กำหนดขึ้น และเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ การวางแผนเส้นทางอาชีพ (Training Road Map: TRM) หากองค์กรใดไม่มีการวางแผนเส้นทางอาชีพ (Training Road Map: TRM) ของบุคลากร ก็ยากที่จะตอบคำถามได้ว่า บุคลากรที่มีอยู่จำเป็นต้องพัฒนาองค์ความรู้และพฤติกรรมด้านใด อย่างไร เมื่อใด และด้วยเหตุผลใด ดังนั้น การจัดทำเส้นทางอาชีพ (Training Road Map: TRM) จึงถือได้ว่าเป็นการกำหนดเส้นทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างมีแบบแผน เพื่อนำไปสู่การเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2557-2560) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ กลยุทธ์ที่ 2.2 การวางระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร แผนงานการพัฒนาข้าราชการตามแผนพัฒนาสายอาชีพ และแผนพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะวิชาชีพ ได้กำหนดให้มีการจัดทำเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) โดยสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการดำเนินการ ซึ่งสรุปผลการดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

1) ดำเนินการแล้วเมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. 2553-2555 จำนวน 17 กลุ่มงาน (ตามสมรรถนะเฉพาะกลุ่มงาน) ดังนี้

ชื่อกลุ่มงาน	ชื่อสายงาน/ตำแหน่ง	
	สายงาน	ตำแหน่ง
1. กลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป	จัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป
2. กลุ่มงานนิติการ	นิติการ	นิติกร
3. กลุ่มงานบุคคล	ทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล (สกก.)
4. กลุ่มงานปกครองและทะเบียน	ปฏิบัติการปกครอง	เจ้าพนักงานปกครอง
5. กลุ่มงานเทศกิจ	ปฏิบัติการเทศกิจ	เจ้าพนักงานเทศกิจ
6. กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
7. กลุ่มงานสิ่งแวดล้อม	เจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด	เจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด
8. กลุ่มงานการเงินและบัญชี	- วิชาการเงินและบัญชี - วิเคราะห์งบประมาณ	- นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิเคราะห์งบประมาณ
9. กลุ่มงานเศรษฐกิจและการพาณิชย์	วิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้
10. กลุ่มงานประชาสัมพันธ์	ประชาสัมพันธ์	นักประชาสัมพันธ์
11. กลุ่มงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- ป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย - ปฏิบัติงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	- เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย - พนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย
12. กลุ่มงานสาธารณสุข	วิชาการสุขาภิบาล	นักวิชาการสุขาภิบาล
13. กลุ่มงานการศึกษา	- วิชาการศึกษา - บรรณารักษ์	- นักวิชาการศึกษา - บรรณารักษ์
14. กลุ่มงานวิศวกรรม	วิศวกรรมโยธา	วิศวกรโยธา
15. กลุ่มงานผังเมือง	- วิเคราะห์ผังเมือง - ผังเมือง	- นักวิเคราะห์ผังเมือง - นักผังเมือง
16. กลุ่มงานช่างเทคนิค	- ปฏิบัติงานช่างเครื่องกล - ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า	- นายช่างเครื่องกล - นายช่างไฟฟ้า
17. กลุ่มงานพัฒนาชุมชน	พัฒนาสังคม	นักพัฒนาสังคม

3



2) ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 จำนวน 8 กลุ่มงาน ดังนี้

ชื่อกลุ่มงาน	ชื่อสายงาน/ตำแหน่ง	
	สายงาน	ตำแหน่ง
1. กลุ่มงานสถิติ	- ปฏิบัติงานสถิติ - วิชาการสถิติ	- เจ้าพนักงานสถิติ - นักวิชาการสถิติ
2. กลุ่มงานคอมพิวเตอร์	- ระบบงานคอมพิวเตอร์ - วิชาการคอมพิวเตอร์	- เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ - นักวิชาการคอมพิวเตอร์
3. กลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์	วิเทศสัมพันธ์	นักวิเทศสัมพันธ์
4. กลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป	- วิชาการพัสดุ - ปฏิบัติงานพัสดุ - ปฏิบัติงานธุรการ	- นักวิชาการพัสดุ - เจ้าพนักงานพัสดุ - เจ้าพนักงานธุรการ
5. กลุ่มงานปกครองและทะเบียน	ประสานงานปกครอง	เจ้าหน้าที่ปกครอง
6. กลุ่มงานเทศกิจ	ประสานงานเทศกิจ	เจ้าหน้าที่เทศกิจ
7. กลุ่มงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
8. กลุ่มงานเศรษฐกิจและการพาณิชย์	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

หมายเหตุ - ลำดับที่ 1 – 3 เป็นกลุ่มงานที่ดำเนินการเพิ่มเติมจาก ข้อ 1
- ลำดับที่ 4 – 8 เป็นกลุ่มงานซ้ำกับข้อ 1

3) สำนักการแพทย์และสำนักอนามัย ดำเนินการไปแล้ว จำนวน 8 กลุ่มงาน (โดยมีกลุ่มงานที่ดำเนินการเหมือนกับสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร คือ กลุ่มงานสาธารณสุข โดยสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครดำเนินการสายงานสุขาภิบาล) ได้แก่

ชื่อกลุ่มงาน	ชื่อสายงาน/ตำแหน่ง	
	สายงาน	ตำแหน่ง
1. กลุ่มงานบริการทางการแพทย์	- แพทย์ - ทันตแพทย์ - ช่วยทันตแพทย์ - ทันตสาธารณสุข	- นายแพทย์ - ทันตแพทย์ - ผู้ช่วยทันตแพทย์ - เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข
2. กลุ่มงานเภสัชกรรม	- เภสัชกรรม - ปฏิบัติงานเภสัชกรรม	- เภสัชกร - เจ้าพนักงานเภสัชกรรม
3. กลุ่มงานจิตวิทยา	จิตวิทยา	- นักจิตวิทยา
4. กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์	สังคมสงเคราะห์	- นักสังคมสงเคราะห์
5. กลุ่มงานการพยาบาล	- วิชาการพยาบาล - พยาบาลวิชาชีพ	- นักวิชาการพยาบาล - พยาบาลวิชาชีพ
6. กลุ่มงานสัตวแพทย์	- นายสัตวแพทย์ - สัตวแพทย์	- นายสัตวแพทย์ - สัตวแพทย์
7. กลุ่มงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	- ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์- การแพทย์ - วิทยาศาสตร์การแพทย์ - เทคนิคการแพทย์	- เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์- การแพทย์ - นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ - นักเทคนิคการแพทย์
8. กลุ่มงานสาธารณสุข	- วิชาการสาธารณสุข	- นักวิชาการสาธารณสุข

3



4) ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวน 3 กลุ่มงาน ดังนี้

ชื่อกลุ่มงาน	ชื่อสายงาน/ตำแหน่ง	
	สายงาน	ตำแหน่ง
1. กลุ่มงานโสตทัศนูปกรณ์	- ปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา - วิชาการโสตทัศนศึกษา	- เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา - นักวิชาการโสตทัศนศึกษา
2. กลุ่มงานสถาปัตยกรรม	- สถาปัตยกรรม - ปฏิบัติงานช่างศิลป์	- สถาปนิก - นายช่างศิลป์
3. กลุ่มงานเกษตรกรรม	- ปฏิบัติงานการเกษตร - วิชาการการเกษตร	- เจ้าพนักงานการเกษตร - นักวิชาการการเกษตร

5) ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จำนวน 4 กลุ่มงาน คือ

ชื่อกลุ่มงาน	ชื่อสายงาน/ตำแหน่ง	
	สายงาน	ตำแหน่ง
1. กลุ่มงานการท่องเที่ยว	- พัฒนาการท่องเที่ยว	- นักพัฒนาการท่องเที่ยว
2. กลุ่มงานวิทยาศาสตร์	- ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์ - วิทยาศาสตร์	- เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ - นักวิทยาศาสตร์
3. กลุ่มงานการบำบัดและฟื้นฟูสุขภาพประชาชน	- กายภาพบำบัด	- นักกายภาพบำบัด
4. กลุ่มงานศิลปะ สังคมและวัฒนธรรม	- ดุริยางคศิลป์ - คีตศิลป์	- ดุริยางคศิลป์ - คีตศิลป์

6) ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวน 3 กลุ่มงาน คือ

ชื่อกลุ่มงาน	ชื่อสายงาน/ตำแหน่ง	
	สายงาน	ตำแหน่ง
1. กลุ่มงานช่างเทคนิค	- ปฏิบัติงานช่างโยธา - ปฏิบัติงานช่างสำรวจ	- นายช่างโยธา - นายช่างสำรวจ
2. กลุ่มงานเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ	- วิชาการแผนที่	- นักวิชาการแผนที่
3. กลุ่มงานพัฒนาชุมชน	- วิชาการศูนย์เยาวชน - ปฏิบัติงานศูนย์เยาวชน	- นักวิชาการศูนย์เยาวชน - เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน

กล่าวโดยสรุป กรุงเทพมหานครได้มีการดำเนินการจัดทำเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) ตามสมรรถนะเฉพาะกลุ่มงานทั้งหมด จำนวน 35 กลุ่มงาน ดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|--|
| 1. กลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป | 19. กลุ่มงานเภสัชกรรม |
| 2. กลุ่มงานนิติการ | 20. กลุ่มงานจิตวิทยา |
| 3. กลุ่มงานบุคคล | 21. กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ |
| 4. กลุ่มงานปกครองและทะเบียน | 22. กลุ่มงานการพยาบาล |
| 5. กลุ่มงานเทศกิจ | 23. กลุ่มงานสัตวแพทย์ |
| 6. กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน | 24. กลุ่มงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ |
| 7. กลุ่มงานสิ่งแวดล้อม | 25. กลุ่มงานสถิติ |
| 8. กลุ่มงานการเงินและบัญชี | 26. กลุ่มงานคอมพิวเตอร์ |
| 9. กลุ่มงานเศรษฐกิจและการพาณิชย์ | 27. กลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์ |
| 10. กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ | 28. กลุ่มงานโสตทัศนูปกรณ์ |
| 11. กลุ่มงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | 29. กลุ่มงานสถาปัตยกรรม |
| 12. กลุ่มงานสาธารณสุข | 30. กลุ่มงานเกษตรกรรม |
| 13. กลุ่มงานการศึกษา | 31. กลุ่มงานการท่องเที่ยว |
| 14. กลุ่มงานวิศวกรรม | 32. กลุ่มงานวิทยาศาสตร์ |
| 15. กลุ่มงานผังเมือง | 33. กลุ่มงานการบำบัดและฟื้นฟูสุขภาพประชาชน |
| 16. กลุ่มงานช่างเทคนิค | 34. กลุ่มงานศิลปะสังคมและวัฒนธรรม |
| 17. กลุ่มงานพัฒนาชุมชน | 35. กลุ่มเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ |
| 18. กลุ่มงานบริการทางการแพทย์ | |

ทั้งนี้ ได้มีการจัดทำคู่มือเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) ครบทั้ง 35 กลุ่มงาน ซึ่งประกอบด้วยสายงาน จำนวน 67 สายงาน (สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดำเนินการจัดทำ จำนวน 51 สายงาน/สำนักการแพทย์และสำนักอนามัยดำเนินการจัดทำ จำนวน 16 สายงาน)

3



2. การฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน

1) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map: TRM) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวความคิดพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ และมีทิศทางการพัฒนาความรู้และทักษะที่ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นในการพัฒนาแต่ละสายอาชีพ รวมทั้งเพื่อให้กรุงเทพมหานครมีเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) สำหรับใช้ในการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและระดับอาวุโส ในสายงานปฏิบัติงานช่างโยธา สายงานปฏิบัติงานช่างสำรวจ และสายงานปฏิบัติงานศูนย์เยาวชน ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ในสายงานวิชาการศูนย์เยาวชน และสายงานวิชาการแผนที่ จำนวน 2 รุ่นๆ ละประมาณ 50 คน รวมเป็น 100 คน และดำเนินการในรูปแบบการฝึกอบรม/สัมมนาแบบไป-กลับ ในลักษณะการบรรยาย การอภิปราย และการแบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็น

ผลจากการดำเนินโครงการ ปรากฏว่ามีผู้เข้าร่วมการสัมมนา จำนวน 77 คน โดยมีผลสัมฤทธิ์ทั้งในระดับผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ดังนี้

- ผลผลิต (Output) คือ ร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วมการสัมมนา มีระยะเวลาเข้าร่วมการสัมมนาตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (กลุ่มเป้าหมาย 77 คน) ผลการดำเนินงาน มีผู้เข้าร่วมการสัมมนา มีระยะเวลาเข้าร่วมการสัมมนาตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 100
- ผลลัพธ์ (Outcome) คือ คู่มือแนวทางการจัดทำเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) จำนวน 5 สายงาน ประกอบด้วย สายงานปฏิบัติงานช่างโยธา สายงานปฏิบัติงานช่างสำรวจ สายงานปฏิบัติงานศูนย์เยาวชน สายงานวิชาการศูนย์เยาวชน และสายงานวิชาการแผนที่

2) โครงการฝึกอบรมตามเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map: TRM) ของสายงานที่มีคู่มือ TRM ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักและสำนักงานเขต ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ 2 สายงานที่มีอายุงานในตำแหน่งไม่เกิน 4 ปี คือ สายงานจัดการงานทั่วไป ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป และ

สายงานทรัพยากรบุคคล ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 รุ่น และดำเนินการในรูปแบบการฝึกอบรมแบบไป-กลับ ในลักษณะการบรรยาย การอภิปรายและการแบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ

ผลจากการดำเนินโครงการ ปรากฏว่ามีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 159 คน แบ่งเป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป จำนวน 47 คน และนักทรัพยากรบุคคล จำนวน 112 คน โดยมีผลสัมฤทธิ์ทั้งในระดับผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ดังนี้

- ผลผลิต (Output) คือ ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระยะเวลาเข้ารับการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (กลุ่มเป้าหมาย 159 คน) ผลการดำเนินงาน มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระยะเวลาเข้ารับการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 100

- ผลลัพธ์ (Outcome) คือ ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ผลการดำเนินงาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 99.37

3) โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์การประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าสัมมนาได้มีโอกาสแสดงข้อคิดเห็นในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานขององค์กร ร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาหน่วยงานตามแนวคิองค์กรสุขภาวะ และเสริมสร้างค่านิยมร่วมมุ่งสู่วัฒนธรรมองค์กรที่ดี รวมถึงเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความสามัคคีในหมู่คณะ โดยกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร จำนวน 28 หน่วยงาน และดำเนินการในรูปแบบการสัมมนา แบบพักค้าง 2 วัน 1 คืน กิจกรรมประกอบด้วย การบรรยาย การแบ่งกลุ่มอภิปรายแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการ กิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนาทีมงาน วิทยาการด้านการสร้างทีมงานและการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ผลจากการดำเนินการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์การ จำนวน 28 หน่วยงาน ปรากฏว่าหน่วยงานที่ผ่านการสัมมนาสามารถจัดทำแผนปฏิบัติการและนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมทั้ง 28 หน่วยงาน

4) โครงการติดตามผลการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมกรุงเทพมหานคร

โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าสัมมนาได้แลกเปลี่ยนแนวคิดการดำเนินการที่ประสบผลสำเร็จและปัญหาอุปสรรคต่างๆ และสร้างแนวคิดร่วมกันของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร และพัฒนาไปสู่วัฒนธรรมองค์กรแบบยั่งยืนโดยกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร

3



ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จาก 22 หน่วยงาน ที่ผ่านโครงการ
สัมมนาเพื่อพัฒนาองค์การ จำนวน 63 คน

ผลจากการดำเนินโครงการ คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำเสนอแผนงานส่งเสริมค่านิยม
กรุงเทพมหานครอย่างเป็นรูปธรรมได้ จำนวน 4 แผนงาน

5) โครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ

โครงการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษทั้งด้าน
การฟัง พูด อ่านและเขียน และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถติดต่อ ประสานงาน และอำนวยความสะดวกให้แก่ชาวต่างชาติที่มาติดต่อ
ประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกลุ่ม เป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญประเภท
วิชาการ ระดับปฏิบัติการ ถึงระดับชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนัก สำนักงานเขต และหน่วยงานในสังกัด
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ผลจากการดำเนินโครงการ ปรากฏว่ามีผู้ผ่านการฝึกอบรมที่ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรม จำนวน
173 คน คิดเป็นร้อยละ 99.42 จากการทดสอบผู้ผ่านการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรมจำนวน 174 คน

6) โครงการฝึกอบรมบุคลากรให้มีทักษะด้านการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติงาน/การให้บริการ

โครงการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ
เบื้องต้นสำหรับการวิจัย สามารถกำหนดประเด็นปัญหาสำคัญที่มีคุณค่าควรต่อการดำเนินการวิจัยและ
ออกแบบวิธีวิจัยได้ รวมถึงสามารถเสนอรายงานผลการวิจัยและประยุกต์ใช้ผลการศึกษาวิจัยในการ
พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการ-
กรุงเทพมหานครสามัญประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ถึงระดับชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนัก
สำนักงานเขต และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ผลจากการดำเนินโครงการ ปรากฏว่า มีผู้ผ่านการฝึกอบรมที่ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรม จำนวน
143 คน คิดเป็นร้อยละ 98.62 จากการทดสอบผู้ผ่านการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรมจำนวน 145 คน

7) โครงการปฐมนิเทศข้าราชการกรุงเทพมหานคร

โครงการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ผู้บริหาร และ
วัฒนธรรมของกรุงเทพมหานคร เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการกรุงเทพมหานคร-
สามัญ และระเบียบแบบแผนของทางราชการ รวมถึงปลูกฝังการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นข้าราชการ

ที่ดีและเสริมสร้างความคุ้นเคย อันจะก่อให้เกิดทัศนคติและค่านิยมที่ดีต่อการทำงานเพื่อส่วนรวม โดยกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ระดับปฏิบัติงานและระดับปฏิบัติการ ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2559-เดือนกันยายน 2560 จำนวน 881 คน

ผลจากการดำเนินโครงการ ปรากฏว่า มีผู้ผ่านการประเมินผลการเรียนรู้ตามเกณฑ์ที่หลักสูตร กำหนด จำนวน 876 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากการทดสอบผู้ผ่านการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรม จำนวน 876 คน

8) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ 29-30

โครงการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ทักษะ เสริมสร้างภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และประสบการณ์ในการบริหารเมือง เพื่อเตรียมความพร้อมในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักบริหารมหานครระดับต้นให้สามารถก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก และการก้าวสู่มหานครแห่งเอเชียและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณของข้าราชการและ ทัศนคติที่ดีสำหรับการนำไปปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติงาน รวมถึงเสริมสร้าง สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเครือข่ายการทำงานของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่ม เป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน รวม 2 รุ่น

ผลจากการดำเนินโครงการ ปรากฏว่า มีผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่หลักสูตรกำหนด จำนวน 127 คน คิดเป็น ร้อยละ 100 จากการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรม นักบริหารมหานคร ระดับต้น รุ่นที่ 29-30 จำนวน 127 คน และมีการบูรณาการความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจาก การฝึกอบรม โดยจัดทำเป็นผลงานการศึกษารุ่น จำนวน 2 ผลงาน (รุ่นละ 1 ผลงาน)

9) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ 19-20

โครงการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ประสบการณ์ ด้านการบริหาร- จัดการภาครัฐสมัยใหม่ และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน ให้ทันต่อสภาวการณ์เปลี่ยนแปลง ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ สามารถพัฒนาสมรรถนะ ความรู้ และ ทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และ สามารถบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ และนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน รวมถึงสร้างเครือข่าย การประสานงานระหว่างกรุงเทพมหานครกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและข้าราชการจากส่วนราชการอื่น พนักงานองค์การของรัฐ/

3



รัฐวิสาหกิจ ที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโสมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันเปิดการฝึกอบรม จำนวน 2 รุ่น

ผลจากการดำเนินโครงการ ปรากฏว่า มีผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่หลักสูตรกำหนด จำนวน 96 คน คิดเป็น ร้อยละ 100 จากการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรม นักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ 19-20 จำนวน 96 คน และมีการบูรณาการความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม จัดทำเป็นผลงานการศึกษารุ่น จำนวน 2 ผลงาน (รุ่นละ 1 ผลงาน)

10) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับสูง รุ่นที่ 12

โครงการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวความคิดให้กว้างไกล ท้นต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลง ด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ทั้งในและต่างประเทศ ที่มีผลกระทบต่อการบริหารราชการ พัฒนาทักษะแนวความคิดในการบริหารให้สามารถกำหนดนโยบายและวินิจฉัยสั่งการ ตลอดจนคาดการณ์การณ์ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณของข้าราชการ และเสริมสร้างสมรรถนะความพร้อมทางกาย รวมถึงเสริมสร้างการประสานงานที่ดีระหว่างกรุงเทพมหานคร กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานระดับผู้บริหาร โดยดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น อำนวยการระดับต้นและระดับสูง ประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ซึ่งจะต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

ผลจากการดำเนินโครงการ ปรากฏว่า มีผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินและสำเร็จการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด จำนวน 34 คน คิดเป็น ร้อยละ 97.14 จากผู้เข้ารับการฝึกอบรม นักบริหารมหานครระดับสูง รุ่นที่ 12 จำนวน 35 คน และมีการบูรณาการความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม จัดทำเป็นผลงานการศึกษารุ่น จำนวน 1 ผลงาน คือผลงาน “BANGKOK STEP UP”

11) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานเขต (ผู้อำนวยการเขต)

โครงการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างและพัฒนานักบริหารงานเขตให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีสมรรถนะและขีดความสามารถสูง พร้อมทั้งจะเป็นกลไกของกรุงเทพมหานครในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ให้เกิดผลในทางปฏิบัติจริง และเสริมสร้างนักบริหารงานเขตให้เป็นผู้สร้าง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมด้านการบริหารจัดการตามแนวทางการพัฒนาระบบราชการให้ประสบความสำเร็จและเป็นรูปธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงานเขตให้สามารถตอบสนอง การบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งผู้อำนวยการเขต จำนวน 50 คน

ผลจากการดำเนินโครงการ ปรากฏว่า มีผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินและสำเร็จการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด จำนวน 50 คน คิดเป็น ร้อยละ 100 จากผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 50 คน และมีการบูรณาการประสบการณ์การทำงาน ความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม จัดทำเป็น ผลงานการศึกษา นำเสนอแนวทางการพัฒนากรุงเทพมหานคร จำนวน 1 ผลงาน (6 เรื่อง 6 กลุ่มเขต)

12) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานเขต (ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต)

โครงการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และเพิ่มพูนทักษะในการควบคุม กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานเขตให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และ เสริมสร้างทักษะการบริหารงานเขตให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความพร้อมและสมรรถนะเหมาะสม กับหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งเสริมสร้างประสบการณ์ และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการใช้ กฎหมายเพื่อการบริหารงานเขตที่มีผลกระทบต่อประชาชนและสังคม ตลอดจนสร้างเครือข่ายการบริหาร-งานในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต จำนวน 89 คน

ผลจากการดำเนินโครงการ ปรากฏว่าร้อยละ 90 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผ่านเกณฑ์การ ประเมินตามที่หลักสูตรกำหนด มีผลคะแนนการเรียนรู้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ผลการดำเนินการ ร้อยละ 91.01

13) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารตามสายวิชาชีพ สายงานนักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการพิเศษ

โครงการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ และพัฒนาทักษะและประสบการณ์ในการบริหาร-งานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง และเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารงาน และเพิ่มศักยภาพในการบริหารวิชาชีพ สามารถนำองค์ความรู้ไปสู่การบริการประชาชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สายงานนักจัดการ-งานทั่วไป ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 51 คน ดำเนินการฝึกอบรมแบบไป-กลับและฝึกปฏิบัติ

ผลจากการดำเนินโครงการ ปรากฏว่า ร้อยละ 90 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผ่านเกณฑ์ การประเมินตามที่หลักสูตรกำหนด มีผลคะแนนการเรียนรู้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ผลการดำเนินการ ร้อยละ 84.31

3



14) โครงการฝึกอบรมกฎหมายปกครองที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ

โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ สามารถอธิบายหลักการของกฎหมายปกครองได้ และสามารถนำหลักการของกฎหมายปกครองไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โดยกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนทั้งสิ้น 288 คน ดำเนินการฝึกอบรมในรูปแบบการบรรยาย อภิปราย และแบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ

ผลจากการดำเนินโครงการ ปรากฏว่ามีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 288 คน ประเมินผลการฝึกอบรมโดยการแจกแบบประเมิน จำนวน 288 ชุด ซึ่งได้รับแบบประเมินกลับคืน จำนวน 267 ชุด สรุปความเห็นได้ว่า สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางขึ้นไป จำนวน 237 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.76

15) โครงการฝึกอบรมกฎหมายสัญญาและพัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 โดยกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี นักจัดการงานทั่วไป เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานพัสดุ สังกัดสำนักและสำนักงานเขต พนักงานของหน่วยงานการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร และพนักงานกองอำนาจการตลาดนัดกรุงเทพมหานคร ดำเนินการฝึกอบรมในรูปแบบการบรรยาย

ผลจากการดำเนินโครงการ ปรากฏว่ามีผู้ผ่านการฝึกอบรมจำนวน 1,186 คน ประเมินผลการฝึกอบรมโดยการแจกแบบประเมิน จำนวน 1,186 ชุด ซึ่งได้รับแบบประเมินกลับคืน จำนวน 1,169 ชุด สรุปความเห็นได้ว่า สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง-มากที่สุด จำนวน 1,131 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.75

16) โครงการสัมมนา ก่อนเกษียณอายุราชการ

โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมายต่างๆ ที่จำเป็นต้องทราบหลังเกษียณอายุราชการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และทัศนคติที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตหลังเกษียณอายุราชการ โดยกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครู-กรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างประจำ) ที่จะเกษียณอายุราชการในวันสิ้น-

งบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวนทั้งสิ้น 1,880 คน ดำเนินการในรูปแบบการสัมมนาแบบไป-กลับ จำนวน 2 วันทำการ (พิธีเปิด) และพักค้าง จำนวน 4 วัน 3 คืน

ผลจากการดำเนินโครงการ ปรากฏว่าผู้เข้าร่วมโครงการได้นำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการไปพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเองได้ จำนวน 1,045 คน จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 1,045 คน คิดเป็นร้อยละ 100

โครงการฝึกอบรมตามเส้นทางการพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map: TRM) ของสายงานที่คู่มือ TRM ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560



3

โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างเส้นทางการพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map: TRM) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560



โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์การประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โครงการติดตามผลการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมกรุงเทพมหานคร



โครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ



3

โครงการฝึกอบรมบุคลากรให้มีทักษะด้านการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการ



โครงการปฐมนิเทศข้าราชการกรุงเทพมหานคร



โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับสูง รุ่นที่ 12



โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ 19-20



โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ 29-30



3

โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานเขต (ผู้อำนวยการเขต)



โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานเขต (ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต)



โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารตามสายวิชาชีพ สายงานนักจัดการงานทั่วไป
ระดับชำนาญการพิเศษ



3

โครงการฝึกอบรมกฎหมายปกครองที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ





โครงการสัมมนา ก่อนเกษียณอายุราชการ



โครงการฝึกอบรมกฎหมายสัญญาและพัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน



ทุนการศึกษา

สรุปผลการดำเนินงานด้านทุนการศึกษาสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ประเภทโครงการ	การกำหนดตามแผนพัฒนาฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560			ผลการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560		
	จำนวน กิจกรรม	ผู้เข้าร่วม (คน)	งบประมาณ (บาท)	กิจกรรม (จำนวน)	ผู้เข้าร่วม (คน)	งบประมาณ (บาท)
1. ทุนในประเทศ	427	1,009	38,923,800	373	2,129	21,343,368
1.1 ทุนการศึกษาใหม่ประจำปีงบประมาณ 2560	57	221	8,000,000.-	37	116	1,107,340.-
1.2 ทุนการศึกษาต่อเนื่อง	166	282	12,297,750.-	166	282	7,870,550.-
1.3 ทุนฝึกอบรม ประชุม และดูงานที่ส่งไปพัฒนา หน่วยงานภายนอก	180	482	17,484,390.-	159	1,698	9,293,528.-
1.4 ทุนฝึกอบรมหลักสูตรประเภทบริหาร (ส่งไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก)	24	24	1,141,660.-	11	33	3,071,950.-
2. ทุนอริบทต่างประเทศ	5	5	8,900,000.-	5	5	7,480,075.26
2.1 ทุนการศึกษาใหม่ประจำปีงบประมาณ 2560	1	1	4,300,000.-	1	1	1,127,362.80
2.2 ทุนการศึกษาต่อเนื่อง	4	4	4,600,000.-	4	4	6,352,712.46
รวม	432	1,114	47,823,800.-	378	2,134	28,823,443.26

3



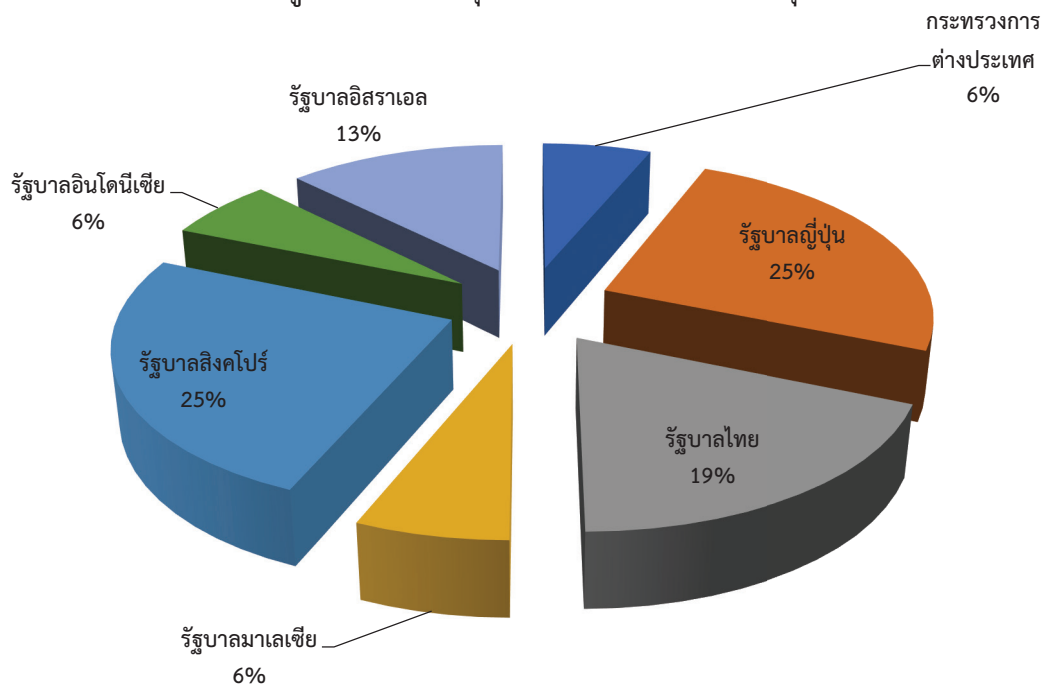
ทุนฝึกอบรมภายนอกที่กรุงเทพมหานครได้รับการพิจารณาจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ลำดับ	หลักสูตร	แหล่งทุน	ประเภททุน
1	การฝึกอบรมภาษาอังกฤษ ประจำปีงบประมาณ 2560 (เฉพาะหลักสูตร ILC และ หลักสูตร OCC)	กระทรวงการต่างประเทศ	ด้านการศึกษา ภาษา สังคม และวัฒนธรรม
2	Urban Solid Waste Management	รัฐบาลสิงคโปร์	ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม
3	Water Related Disaster Management (Preparedness, Mitigation and Reconstruction)	รัฐบาลญี่ปุ่น	ด้านการระบายน้ำ
4	UNESCO/ISREL (MASHAV) Co – Sponsored Fellowships 2017	รัฐบาลอิสราเอล	ด้านการบริหารเมือง การวางแผน และ ยุทธศาสตร์
5	Comprehensive Management for Pediatric and Adolescent Living with HIV/AIDS	รัฐบาลไทย	ด้านการแพทย์และสาธารณสุข
6	Addressing the Urbanization	รัฐบาลอิสราเอล	ด้านการบริหารเมือง การวางแผน และ ยุทธศาสตร์
7	Capacity Development for Flood Risk Management with Integrated Flood Analysis System (IFAS)	รัฐบาลญี่ปุ่น	ด้านการระบายน้ำ
8	IATSS Forum รุ่น 59 , 60	รัฐบาลญี่ปุ่น	ด้านการศึกษา ภาษา สังคม และวัฒนธรรม
9	Fire Investigation Course 2017 (IFAS)	รัฐบาลมาเลเซีย	ด้านการให้ความช่วยเหลือและป้องกันภัยพิบัติ
10	Management of Antiretroviral Treatment and Long-Term Adherence to ART	รัฐบาลไทย	ด้านการแพทย์และสาธารณสุข

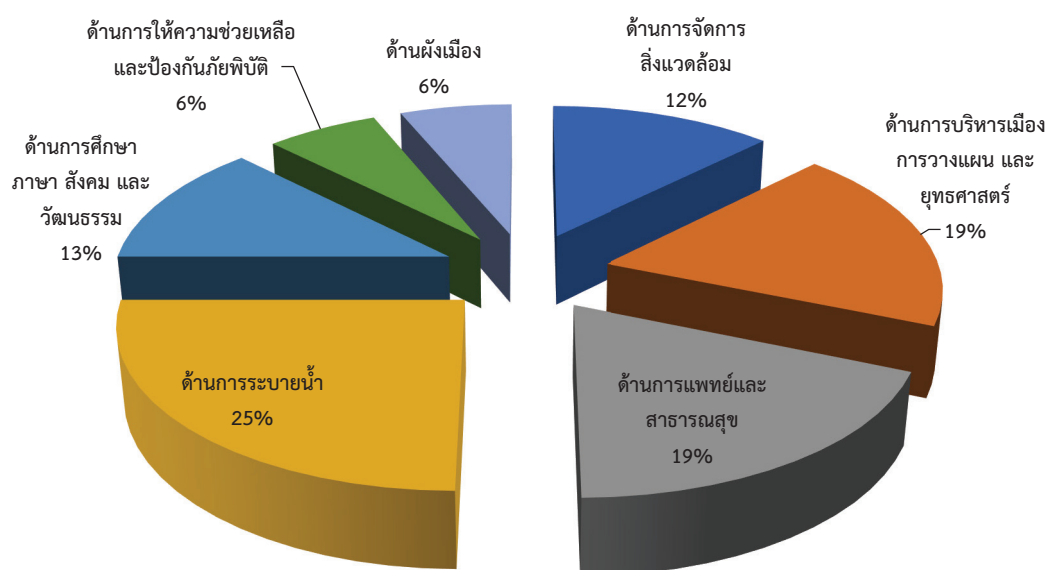
ลำดับ	หลักสูตร	แหล่งทุน	ประเภททุน
11	Smart Nation : Strategy to Implementation ภายใต้ Singapore Cooperation Programme Training Award (SCPTA) / Small Island Developing States Technical Cooperation Programme (SIDSTEC)	รัฐบาล สิงคโปร์	ด้านการบริหารเมือง การวางแผน และ ยุทธศาสตร์
12	Enhancement of Solid Waste Management Capacity (Advance, Planning and Policy) (B)	รัฐบาลญี่ปุ่น	ด้านการจัดการ สิ่งแวดล้อม
13	Singapore Water Management Series : Urban Flooding	รัฐบาล สิงคโปร์	ด้านการระบายน้ำ
14	Transforming Urban Habitats: Urban Master Planning ภายใต้ Singapore Cooperation Programme Training Award (SCPTA)/ Small Island Developing States Technical Cooperation Programme (SIDSTEC)	รัฐบาล สิงคโปร์	ด้านผังเมือง
15	Integrated Maternal Neonatal and Child Health Services with Maternal and Child Health Handbook in 2017	รัฐบาล อินโดนีเซีย	ด้านการแพทย์และ สาธารณสุข
16	Waste Management and Wastewater Treatment for Sustainability	รัฐบาลไทย	ด้านการระบายน้ำ

3

แผนภูมิแสดงปริมาณทุนฝึกอบรมจำแนกตามแหล่งทุน



แผนภูมิแสดงประเภททุนฝึกอบรมที่กรุงเทพมหานครได้รับการจัดสรร



3.3.2 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี ระยะ ที่ 1 (พ.ศ. 2556-2560) และแผนพัฒนาการศึกษา ขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2560-2563) ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครมีความเป็นมืออาชีพ โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครมีความเป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ได้แก่ 1. จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร 2. สร้างครูมืออาชีพ 3. เสริมสร้างแรงจูงใจ ในความเป็นครูมืออาชีพ และ 4. นิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่อง โดยขับเคลื่อนด้วยโครงการสำคัญต่างๆ ได้แก่

- 1) โครงการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร
- 2) โครงการเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สู่มืออาชีพ
- 3) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา
- 4) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา
- 5) การขออนุมัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครผ่านการประเมิน ให้มีวิทยฐานะชำนาญการ
- 6) โครงการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ให้มีและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป
- 7) โครงการสร้างเกณฑ์การประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร
- 8) โครงการติดตามและปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
- 9) โครงการประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
- 10) ฯลฯ

3



โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

โครงการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ให้มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามมาตรฐานตำแหน่ง และพร้อมจะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ผ่านการสอบคัดเลือกให้บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 129 คน ดำเนินการในรูปแบบการฝึกอบรม

ผลจากการดำเนินโครงการ ปรากฏว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีคุณสมบัติครบถ้วน จำนวน 129 คน และจากการประเมินผล หลังการฝึกอบรมโดยแบบสอบถาม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อรายวิชาในหลักสูตรในระดับดีมาก และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 100



โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

โครงการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-กรุงเทพมหานครให้มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามมาตรฐานตำแหน่ง และพร้อมจะดำรงตำแหน่งรอง-ผู้อำนวยการสถานศึกษา และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ-วิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความ-ก้าวหน้าแก่กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-กรุงเทพมหานครที่ผ่านการสอบคัดเลือกให้บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา-จำนวน 216 คน ดำเนินการในรูปแบบการฝึกอบรม

ผลจากการดำเนินโครงการปรากฏว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ-เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่-ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีคุณสมบัติครบถ้วน จำนวน 212 คน และจากการประเมินผล-หลังการฝึกอบรมโดยแบบสอบถาม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อรายวิชาในหลักสูตร-ในระดับดีมาก และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 99.02

3





โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ก่อนแต่งตั้งให้หรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

โครงการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร รับทราบหลักเกณฑ์การขอเลื่อนวิทยฐานะ มีเจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม และเพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครให้มีคุณสมบัติครบถ้วนก่อนแต่งตั้งให้หรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ โดยกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู สังกัดสำนักพัฒนาสังคมและสังกัดสำนักงานเขต จำนวน 3,540 คน ดำเนินการในรูปแบบการฝึกอบรม

ผลจากการดำเนินโครงการปรากฏว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติที่เหมาะสม ส่งเสริมสมรรถนะ วิชาชีพและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ จำนวน 1,032 คน และจากการประเมินผลหลังการฝึกอบรมโดยแบบสอบถาม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อรายวิชาในระดับ ดีมาก และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 99.54



3.4 การธำรงรักษาบุคลากร

3.4.1 ความก้าวหน้าในราชการ

3.4.1.1 ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

สรุปผลการคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ประเภท/ระดับตำแหน่ง	จำนวนผู้ผ่านการคัดเลือก/ประเมิน (ราย)
ประเภทบริหาร ระดับสูง	22
ประเภทบริหาร ระดับต้น	17
ประเภทอำนวยการ ระดับสูง	41
ประเภทอำนวยการ ระดับต้น	191
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	10
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	315
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	389
ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	11
ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	166
รวม	<u>1,162</u>

3



สรุปผลการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทบริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ผลการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร			
		บริหารต้น		บริหารสูง	
		ผู้สมัครฯ (ราย)	ผ่านการ คัดเลือก (ราย)	ผู้สมัครฯ (ราย)	ผ่านการ คัดเลือก (ราย)
รับสมัครระหว่างวันที่ 11-19 พ.ค. 60					
1	ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร	31	5	-	-
2	รองผู้อำนวยการสำนักการโยธา	6	2	-	-
3	รองผู้อำนวยการสำนักการแพทย์	2	2	-	-
4	รองผู้อำนวยการสำนักเทศกิจ	5	1	-	-
5	รองผู้อำนวยการสำนักผังเมือง	6	1	-	-
6	รองผู้อำนวยการสำนักสิ่งแวดล้อม	8	1	-	-
7	รองผู้อำนวยการสำนักการระบายน้ำ	8	1	-	-
8	รองผู้อำนวยการสำนักการจราจร- และขนส่ง	6	1	-	-
9	รองผู้อำนวยการสำนักป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย	5	1	-	-
10	รองผู้อำนวยการสำนักวัฒนธรรม กีฬา- และการท่องเที่ยว	7	1	-	-
11	ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.	4	1	-	-
รับสมัครระหว่างวันที่ 6-10 ก.พ. 60					
1	ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร	-	-	29	3
2	ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา	-	-	5	1
3	ผู้อำนวยการสำนักการโยธา	-	-	6	1
4	ผู้อำนวยการสำนักวัฒนธรรม กีฬา- และการท่องเที่ยว	-	-	7	1

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ผลการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร			
		บริหารต้น		บริหารสูง	
		ผู้สมัครฯ (ราย)	ผ่านการ คัดเลือก (ราย)	ผู้สมัครฯ (ราย)	ผ่านการ คัดเลือก (ราย)
5	ผู้อำนวยการสำนักเทศกิจ	-	-	5	1
6	ผู้อำนวยการสำนักการจราจรและขนส่ง	-	-	6	1
7	ผู้อำนวยการสำนักป้องกันและ- บรรเทาสาธารณภัย	-	-	4	1
8	ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ- กรุงเทพมหานคร	-	-	2	1
รับสมัครระหว่างวันที่ 26 ก.ค.-1 ส.ค. 60					
1	ผู้อำนวยการสำนักผังเมือง	-	-	5	1
2	ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา	-	-	5	1
3	ผู้อำนวยการสำนักเทศกิจ	-	-	5	1
4	ผู้อำนวยการสำนักการจราจรและขนส่ง	-	-	6	1
5	ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร	-	-	21	4
รับสมัครระหว่างวันที่ 20-26 ก.ย. 60					
1	ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร	-	-	11	1
2	ผู้อำนวยการสำนักการแพทย์	-	-	3	1
3	ผู้อำนวยการสำนักการระบายน้ำ	-	-	2	1
4	ผู้อำนวยการสำนักสิ่งแวดล้อม	-	-	2	1
รวม		88	17	124	22

3



สรุปผลการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ผลการคัดเลือกเพื่อ เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการระดับสูง	
		ผู้สมัครฯ (ราย)	ผ่านการคัดเลือก (ราย)
รับสมัครระหว่างวันที่ 24-30 พ.ย. 59			
1	ผู้ตรวจราชการ	67	3
2	ผู้อำนวยการเขต	85	13
3	ผู้อำนวยการสำนักงานสวนสาธารณะ สำนักสิ่งแวดล้อม	4	1
4	ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง สำนักการคลัง	8	1
5	ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	7	1
รับสมัครระหว่างวันที่ 19-27 มิ.ย. 60			
1	ผู้ตรวจราชการ	98	5
2	ผู้อำนวยการเขต	82	5
3	เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร	7	1
4	ผู้อำนวยการสำนักงานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม สำนักสิ่งแวดล้อม	5	1
5	ผู้อำนวยการสำนักงานจัดการคุณภาพน้ำ สำนักการระบายน้ำ	5	1
6	ผู้อำนวยการสำนักงานการต่างประเทศ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	3	1
7	หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ- ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	3	1

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ผลการคัดเลือกเพื่อ เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการระดับสูง	
		ผู้สมัครฯ (ราย)	ผ่านการคัดเลือก (ราย)
รับสมัครระหว่างวันที่ 7-11 ส.ค. 60			
1	ผู้อำนวยการสำนักงานวิศวกรรมจราจร สำนักการจราจรและขนส่ง	7	1
รับสมัครระหว่างวันที่ 23-29 ส.ค. 60			
1	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	5	1
2	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา	5	1
3	ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.	5	1
รับสมัครระหว่างวันที่ 29 ส.ค.-4 ก.ย. 60			
1	ผู้ตรวจราชการ	93	1
2	ผู้อำนวยการเขต	93	1
3	ผู้อำนวยการสำนักงานสวนสาธารณะ สำนักสิ่งแวดล้อม	8	1
รวม		590	41

3



สรุปผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ผู้ผ่านการประเมิน (ราย)
1	นายแพทย์	7
3	นักเทคนิคการแพทย์	1
5	ทันตแพทย์	1
6	เภสัชกร	1
รวม		<u>10</u>

สรุปผลการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ผู้สมัครฯ (ราย)	ผ่านการคัดเลือก (ราย)
1	เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายปกครอง สังกัดสำนักงานเขต	107	7
2	เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายทะเบียน สังกัดสำนักงานเขต	105	7
3	เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ ไม่กำหนดเป็นทางการบริหาร สังกัดสำนักงานปกครองและทะเบียน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	74	4
4	เจ้าพนักงานเทคนิคชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่าย สังกัดสำนักงานเขตและสำนักเทคนิค	88	12
5	เจ้าพนักงานเทคนิคชำนาญการพิเศษ ไม่กำหนดเป็นทางการบริหาร สังกัดสำนักเทคนิค	35	2
6	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่าย สังกัดสำนักงานเขตและสำนักการคลัง	49	8

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ผู้สมัครฯ (ราย)	ผ่านการคัดเลือก (ราย)
7	นักจัดการงานโยธาชำนาญการพิเศษ หรือ วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ หรือสถาปนิก- ชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่าย สังกัดสำนักงานเขต	92	3
8	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า สังกัดสำนักงานเขต และสำนักการศึกษา	21	15
9	นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า สังกัดสำนักงานเขต และสำนัก	76	16
10	นักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงาน สังกัดสำนักสิ่งแวดล้อม	9	2
11	นักจิตวิทยาชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่ม สังกัดสำนักอนามัย	2	1
12	นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่าย สังกัด สำนักงานเขต	104	11
13	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่าย สังกัดสำนักงานเขต	127	8
14	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่าย สังกัดสำนัก	175	8
15	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ ไม่กำหนดเป็นทางการบริหาร สังกัดสำนัก	135	9
16	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า สังกัดสำนักงานเขต และสำนัก	61	7
17	นักวิชาการคลังชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงาน สังกัดสำนักการคลัง	7	1
18	นักวิชาการคลังชำนาญการพิเศษ ไม่กำหนดเป็นทางการบริหาร สังกัดสำนักการคลัง	15	2

3



ลำดับที่	ตำแหน่ง	ผู้สมัครฯ (ราย)	ผ่านการคัดเลือก (ราย)
19	นักบัญชีชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงาน สังกัดสำนักการคลัง	5	1
20	นักวิเคราะห์งบประมาณชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า สังกัดสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร	26	4
21	นักวิเคราะห์งบประมาณชำนาญการพิเศษ ไม่กำหนดเป็นทางการบริหาร สังกัดสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร	21	1
22	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ ไม่กำหนดเป็นทางการบริหาร สังกัดสำนักงาน- ตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	7	1
23	นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่าย สังกัดสำนักอนามัย	12	1
24	นิติกรชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า สังกัดสำนัก	36	5
25	นิติกรชำนาญการพิเศษ ไม่กำหนดเป็น ทางการบริหาร สังกัดสำนัก	38	4
26	นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงาน สังกัดสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	0	0
27	บรรณารักษ์ชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงาน สังกัดสำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว	3	1
28	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า สังกัดสำนัก	119	11
29	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- ชำนาญการพิเศษ หัวหน้าสถานี สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	75	9

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ผู้สมัครฯ (ราย)	ผ่านการคัดเลือก (ราย)
30	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงาน สังกัดสำนัก	26	2
31	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) หัวหน้าพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์และสำนักอนามัย	24	13
32	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ไม่กำหนดเป็นทางการ- บริหาร สังกัดสำนักอนามัย	2	1
33	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ ไม่กำหนดเป็นทางการบริหาร สังกัดสำนักอนามัย	7	2
34	นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงาน สังกัดสำนักการแพทย์	1	1
35	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการพิเศษ ไม่กำหนดเป็นทางการบริหาร สังกัดสำนัก	18	5
36	นักผังเมืองชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่าย สังกัดสำนักผังเมือง	5	1
37	นักผังเมืองชำนาญการพิเศษ ไม่กำหนดเป็นทางการบริหาร สังกัดสำนักผังเมือง	5	1
38	นักพัฒนาการท่องเที่ยวชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงาน สังกัดสำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว	3	1
39	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า สังกัดสำนัก	29	4
40	นักวิชาการจัดหาที่ดินชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงาน สังกัดสำนักโยธา	7	1
41	วิศวกรโยธามานวการพิเศษ ไม่กำหนดเป็นทางการ- บริหาร สังกัดสำนัก	29	20

3



ลำดับที่	ตำแหน่ง	ผู้สมัครฯ (ราย)	ผ่านการคัดเลือก (ราย)
42	วิศวกรสุขาภิบาลชำนาญการพิเศษ หรือนักวิชาการ- สุขาภิบาลชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงาน สังกัดสำนักการระบายน้ำ	7	1
43	นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงาน สังกัดสำนักสิ่งแวดล้อม	10	1
44	นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ ไม่กำหนดเป็น ทางการบริหาร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม	5	1
45	นักวิชาการแผนที่ชำนาญการพิเศษ ไม่กำหนดเป็น ทางการบริหาร สังกัดสำนักผังเมือง	5	1
46	นักพัฒนาการกีฬาชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า สังกัดสำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว	13	2
47	สถาปนิกชำนาญการพิเศษ ไม่กำหนดเป็น ทางการบริหาร สังกัดสำนักการโยธา	6	2
48	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายสังกัดสำนัก	12	2
รวม (คน)		1,838	223

สรุปผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ลำดับที่	ตำแหน่ง	จำนวนผู้ผ่านการประเมิน (ราย)
1	นายแพทย์	17
2	พยาบาลวิชาชีพ	43
3	นักเทคนิคการแพทย์	5
4	นักกายภาพบำบัด	3
5	ทันตแพทย์	5
6	เภสัชกร	3
7	นักรังสีการแพทย์	7
8	สถาปนิก	1
9	วิศวกรไฟฟ้า	2
10	วิศวกรเครื่องกล	2
11	นักจัดการงานทั่วไป	4
รวม		<u>92</u>

3



สรุปผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ลำดับ	ตำแหน่ง	ผลการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ				
		ผู้เข้ารับ การ ประเมิน (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ ผ่าน (ราย)	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ (ราย)	ผู้รับการ ประเมิน ขอยุติการ ประเมิน (ราย)
1	นักจัดการงานทั่วไป	113	82	-	27	4
2	นักทรัพยากรบุคคล	62	42	-	15	5
3	นิติกร	16	10	-	6	-
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	11	9	-	1	1
5	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2	2	-	-	-
6	นักวิชาการพัสดุ	2	1	-	1	-
7	เจ้าพนักงานเทศกิจ	22	12	1	8	1
8	นักวิชาการสถิติ	2	2	-	-	-
9	นักวิเคราะห์งบประมาณ	5	3	-	2	-
10	นักวิชาการเงินและบัญชี	28	19	-	7	2
11	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	1	1	-	-	-
12	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	9	4	-	5	-
13	นักวิชาการศึกษา	4	3	-	1	-
14	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	3	3	-	-	-
15	นักประชาสัมพันธ์	14	11	-	3	-
16	นักวิชาการเกษตร	2	-	-	2	-
17	มัณฑนากร	4	-	-	4	-
18	นักวิชาการแผนที่	1	-	-	1	-
19	นักวิชาการพยาบาล	8	8	-	-	-
20	พยาบาลวิชาชีพ	19	11	-	8	-

ลำดับ	ตำแหน่ง	ผลการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ				
		ผู้เข้ารับ การ ประเมิน (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ ผ่าน (ราย)	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ (ราย)	ผู้รับการ ประเมิน ขอยุติการ ประเมิน (ราย)
21	นักวิชาการสาธารณสุข	4	3	1	-	-
22	บรรณารักษ์	4	1	-	3	-
23	เภสัชกร	2	-	-	2	-
24	นักวิชาการสุขาภิบาล	31	25	-	5	1
25	เจ้าพนักงานปกครอง	69	47	-	20	2
26	วิศวกรเครื่องกล	2	2	-	-	-
27	วิศวกรไฟฟ้า	2	-	-	2	-
28	วิศวกรโยธา	41	18	-	11	12
29	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	29	9	-	20	-
30	สถาปนิก	11	8	-	3	-
31	นักสังคมสงเคราะห์	3	1	-	2	-
32	นักพัฒนาสังคม	46	42	-	4	-
33	นักผังเมือง	3	2	-	1	-
34	นักวิเคราะห์ผังเมือง	1	1	-	-	-
35	นักวิชาการจัดหาที่ดิน	14	-	-	14	-
36	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	1	-	-	1	-
37	นักวิชาการศูนย์เยาวชน	1	1	-	-	-
38	นักพัฒนาการกีฬา	13	3	-	10	-
39	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	3	3	-	-	-
รวม		<u>608</u>	<u>389</u>	<u>2</u>	<u>189</u>	<u>28</u>

3



สรุปผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ผู้สมัครฯ (ราย)	ผ่านการคัดเลือก (ราย)
1	นายช่างโยธาอาวุโส ไม่กำหนดเป็นทาง- การบริหาร สังกัดสำนัก	68	5
2	นายช่างสำรวจอาวุโส หัวหน้าฝ่าย สังกัดสำนักผังเมือง	6	1
3	นายช่างสำรวจอาวุโส ไม่กำหนดเป็นทาง- การบริหาร สังกัดสำนักการโยธา	17	1
4	นายช่างเครื่องกลอาวุโส ไม่กำหนดเป็นทาง- การบริหาร สังกัดสำนักการระบายน้ำ	18	1
5	นายช่างไฟฟ้าอาวุโส ไม่กำหนดเป็นทาง- การบริหาร สังกัดสำนักการโยธา	10	1
6	นายช่างศิลป์อาวุโส ไม่กำหนดเป็นทาง- การบริหาร สังกัดสำนักการโยธา	6	1
7	นายช่างเครื่องกลอาวุโส หรือ นายช่างไฟฟ้า อาวุโส ไม่กำหนดเป็นทางการบริหาร สังกัดสำนักการระบายน้ำ	26	1
รวม		<u>151</u>	<u>11</u>

สรุปผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ตำแหน่ง	จำนวน ผู้สมัคร	มีสิทธิคัดเลือก (ราย)	ผ่านการคัดเลือก (ราย)
1. พนักงานเทคนิคชำนาญงาน	21	16	2
2. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	125	100	90
3. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	5	5	3
4. พนักงานสถิติชำนาญงาน	-	-	-
5. พนักงานปกครองชำนาญงาน	22	8	4
6. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	19	17	10
7. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	11	8	8
8. เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ชำนาญงาน	1	1	1
9. เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษาชำนาญงาน	1	1	1
10. เจ้าพนักงานการเกษตรชำนาญงาน	6	4	4
11. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	10	7	3
12. เจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาดชำนาญงาน	9	8	4
13. นายช่างเครื่องกลชำนาญงาน	1	-	-
14. นายช่างเทคนิคชำนาญงาน	-	-	-
15. นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	-	-	-
16. นายช่างภาพชำนาญงาน	7	7	3
17. นายช่างโยธาชำนาญงาน	32	29	23
18. นายช่างศิลป์ชำนาญงาน	-	-	-
19. นายช่างสำรวจชำนาญงาน	8	6	6
20. เจ้าพนักงานพัฒนาสังคมชำนาญงาน	7	6	4
21. เจ้าพนักงานห้องสมุดชำนาญงาน	-	-	-
รวม	285	223	166

3



3.4.1.2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

สรุปผลการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นหรือเลื่อนวิทยฐานะ
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

วิทยฐานะ สายงาน	จำนวนผู้ผ่านการประเมิน (ราย)			
	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	รวม
การบริหารการศึกษา	-	53	6	59
การนิเทศการศึกษา	-	4	-	4
การสอน	373	248	2	623
รวม	<u>373</u>	<u>305</u>	<u>8</u>	<u>686</u>

3.4.2 การพิจารณางานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ก.ก. อนุมัติการพิจารณางานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกัน
ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

1) กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญขอขึ้นระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องกันตาม
มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อขอสมัครคัดเลือกตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
จำนวน 8 ราย

1.1) นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องกัน (จำนวน 7 ราย)

ลำดับ ที่	ตำแหน่งที่ ขอสมัครคัดเลือก	ตำแหน่งปัจจุบัน	ตำแหน่งที่นำมา พิจารณาว่ามีลักษณะ งานที่เกี่ยวข้องกัน	มติ อ.ก.ก. วิสามัญ เกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน	จำนวน (ราย)
1.	นักวิชาการศึกษา- ชำนาญการพิเศษ	นักทรัพยากรบุคคล- ชำนาญการ	นักทรัพยากรบุคคล- ชำนาญการ	ครั้งที่ 11/2559 เมื่อวันที่ 16 พ.ย.59	2
2.	นักวิชาการ สิ่งแวดล้อม- ชำนาญการพิเศษ	นักวิชาการสุขาภิบาล- ชำนาญการ	- นักวิชาการสุขาภิบาล 5-7 ว - นักวิชาการสุขาภิบาล- ชำนาญการ		1
3.	นักจัดการงานทั่วไป- ชำนาญการพิเศษ	นายช่างโยธา- ชำนาญงาน	- นายช่างโยธา 5 - นายช่างโยธาชำนาญงาน		1
4.	นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการพิเศษ	นายช่างโยธา- ชำนาญงาน	- นายช่างโยธา 6 - นายช่างโยธาชำนาญงาน	ครั้งที่ 1/2560 เมื่อวันที่ 18 ม.ค.60	1
5.	นักวิชาการศึกษา- ชำนาญการพิเศษ	นักวิชาการช่างศิลป์- ชำนาญการ	- นักวิชาการช่างศิลป์ 6 ว - นักวิชาการช่างศิลป์- ชำนาญการ		1
6.	นักวิชาการศึกษา- ชำนาญการพิเศษ	นักวิชาการโสตทัศน- ศึกษาชำนาญการ	- นักวิชาการโสตทัศน- ศึกษา 5-6 ว - นักวิชาการโสตทัศน- ศึกษาชำนาญการ		1

3

1.2) ไม่นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องกัน (จำนวน 1 ราย)

ลำดับ ที่	ตำแหน่งที่ ขอสมัครคัดเลือก	ตำแหน่งปัจจุบัน	ตำแหน่งที่นำมา พิจารณาว่ามีลักษณะ งานที่เกี่ยวข้องกัน	มติ อ.ก.ก. วิสามัญ เกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน	จำนวน (ราย)
1.	วิศวกรสุขาภิบาล- ชำนาญการพิเศษ	นักวิชาการสุขาภิบาล- ชำนาญการ	นักวิชาการสุขาภิบาล 5-6 ว	ครั้งที่ 7/2560 เมื่อวันที่ 23 ส.ค. 60	1



2) กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญขอนับระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องกัน
ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น จำนวน 6 ราย

2.1) นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องกัน (จำนวน 5 ราย)

ลำดับ ที่	ตำแหน่งที่ ขอสมัครคัดเลือก	ตำแหน่งปัจจุบัน	ตำแหน่งที่นำมา พิจารณาว่ามีลักษณะ งานที่เกี่ยวข้องกัน	มติ อ.ก.ก. วิสามัญ เกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน	จำนวน (ราย)
1.	นักทรัพยากร- บุคคลชำนาญการ	นักประชาสัมพันธ์- ชำนาญการ	- นักประชาสัมพันธ์ 6-7 ว - นักประชาสัมพันธ์- ชำนาญการ	ครั้งที่ 11/2559 เมื่อวันที่ 16 พ.ย. 59	1
2.	นักวิชาการศึกษา- ชำนาญการ	นักวิชาการโสตทัศน- ศึกษาชำนาญการ	- ครู รับเงินเดือน อันดับ คศ.1 - ครู วิทยฐานะครู- ชำนาญการ	ครั้งที่ 1/2560 เมื่อวันที่ 18 ม.ค.60	1
3.	นักวิชาการศึกษา- ชำนาญการ	นักจัดการงานทั่วไป- ชำนาญการ	เจ้าหน้าที่บริหารงาน- ทั่วไป 6 ว		1
4.	เจ้าหน้าที่งานรักษา- ความสะอาด ชำนาญงาน	นายช่างเครื่องกล- ชำนาญงาน	- ช่างเครื่องกล 6 - นายช่างเครื่องกล- ชำนาญงาน	ครั้งที่ 7/2560 เมื่อวันที่ 23 ส.ค. 60	1
5.	นักวิชาการศึกษา- ชำนาญการ	นักทรัพยากรบุคคล- ชำนาญการ	- อาจารย์ 1 รับเงินเดือน ในระดับ 4-5 - ครู รับเงินเดือน อันดับ คศ. 1		1

2.2) ไม่นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องกัน (จำนวน 1 ราย)

ลำดับ ที่	ตำแหน่งที่ ขอสมัครคัดเลือก	ตำแหน่งปัจจุบัน	ตำแหน่งที่นำมา พิจารณาว่ามีลักษณะ งานที่เกี่ยวข้องกัน	มติ อ.ก.ก. วิสามัญ เกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน	จำนวน (ราย)
1.	นักวิชาการศึกษา- ชำนาญการ	นักจัดการงานทั่วไป- ชำนาญการ	- เจ้าหน้าที่บริหารงาน- ทั่วไป 5-7 ว - นักจัดการงานทั่วไป- ชำนาญการ	ครั้งที่ 11/2559 เมื่อวันที่ 16 พ.ย. 59	1

3.4.3 ผลการดำเนินงานการพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ผู้สมัครสอบแข่งขัน และผู้สมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ รวมทั้งสิ้น **จำนวน 64 ราย** ดังนี้

1) อนุมัติให้เทียบคุณวุฒิการศึกษาตามมติคณะกรรมการพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษา **จำนวน 53 ราย**

2) ไม่เทียบคุณวุฒิการศึกษาตามมติคณะกรรมการพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษา **จำนวน 11 ราย**

โดยคุณวุฒิที่สำนักงาน ก.ก. อนุมัติให้เทียบตามมติคณะกรรมการพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษา **จำนวน 53 ราย** ประกอบด้วย

(1) คุณวุฒิของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ **จำนวน 24 ราย**

(1.1) คุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาในประเทศ **จำนวน 24 ราย**

(1.2) คุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาต่างประเทศ **จำนวน - ราย**

ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	ประกาศนียบัตร วิชาชีพเทคนิค	ประกาศนียบัตร วิชาชีพ	อนุปริญญา
-	7	16	1	-	-	-

3



(2) คุณสมบัติของผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

จำนวน 19 ราย

(2.1) คุณสมบัติจากสถาบันการศึกษาในประเทศ จำนวน 17 ราย

(2.2) คุณสมบัติจากสถาบันการศึกษาต่างประเทศ จำนวน 2 ราย

ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	ประกาศนียบัตร วิชาชีพเทคนิค	ประกาศนียบัตร วิชาชีพ	อนุปริญญา
-	4	9	5	-	-	1

(3) คุณสมบัติของผู้สมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

จำนวน 10 ราย

(3.1) คุณสมบัติจากสถาบันการศึกษาในประเทศ จำนวน 7 ราย

(3.2) คุณสมบัติจากสถาบันการศึกษาต่างประเทศ จำนวน 3 ราย

ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	ประกาศนียบัตร วิชาชีพเทคนิค	ประกาศนียบัตร วิชาชีพ	อนุปริญญา
-	9	1	-	-	-	-

3.4.4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

1) การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานครให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงเป้าหมายของกรุงเทพมหานครลงสู่หน่วยงานและระดับบุคคล และนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะการตอบแทนบุคลากรด้วยการจัดสรรเงินรางวัลตามผลงานของแต่ละบุคคล โดยการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีจำนวนทั้งสิ้น 9 ตัวชี้วัดหลัก เป็นตัวชี้วัดสำหรับประเมินสำนัก สำนักงาน สำนักงานเขต และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการปรับปรุงรายละเอียดการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดเดิมให้มีความเหมาะสม และสามารถพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของ

หน่วยงานได้มากขึ้น ยกเลิกตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน” และเพิ่มตัวชี้วัดใหม่ เพื่อประเมินด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ตัวชี้วัด “ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน” และตัวชี้วัด “ร้อยละของบุคลากรได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี” ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ของ กรุงเทพมหานคร สำหรับสำนัก สำนักงาน สำนักงานเขต และส่วนราชการในสังกัด สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

มิติ	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		ประเภทหน่วยงาน*			
		Line	Staff	Line & Staff	
มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ	ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน	45	45	45	สยป.
	มิติที่ 1 รวม (ร้อยละ)	45	45	45	
มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ	2.1 ร้อยละความสำเร็จในการใช้ง่ายงบประมาณ	14	14	14	สงม.
	2.1.1 ร้อยละความสำเร็จของการก่อหนี้ผูกพัน	(5)	(5)	(5)	
	2.1.2 ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม	(7)	(7)	(7)	
	2.1.3 ร้อยละของเงินกันไว้เหลือปี	(2)	(2)	(2)	สกก.
	2.2 คะแนนของความสำเร็จในการจัดทำงบการเงิน	5	5	5	สนค.
	2.2.1 คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำงบการเงินทันเวลาและถูกต้อง	(2.5)	(2.5)	(2.5)	
	2.2.2 คะแนนของความสำเร็จของการจัดทำรายงานบัญชีมูลค่าทรัพย์สินประจำปี 2559 ทันเวลาและถูกต้อง	(2.5)	(2.5)	(2.5)	
	2.3 ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	5	5	5	สนค.
	มิติที่ 2 รวม (ร้อยละ)	24	24	24	

3



มิติ	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		ประเภทหน่วยงาน*			
		Line	Staff	Line & Staff	
มิติที่ 3 ด้านคุณภาพ การปฏิบัติราชการ	3.1 ระดับความสำเร็จในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนจากประชาชน/ผู้รับบริการ	8	8	8	กองกลาง สนป.
	3.2 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้บริการที่ดีที่สุด (Best Service)	7	7	7	สกก.
	3.3 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ	5	5	5	กต.
	มิติที่ 3 รวม (ร้อยละ)	20	20	20	
มิติที่ 4 ด้านการพัฒนา องค์การ	4.1 ร้อยละของผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร	5	5	5	สกก.
	4.2 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)	6	6	6	
	4.2.1 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	(4)	(4)	(4)	สนอ.
	4.2.2 ร้อยละของบุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	(2)	(2)	(2)	สกก.
	มิติที่ 4 รวม (ร้อยละ)	11	11	11	
รวมทั้งหมด		100	100	100	

โดยสำนักงาน ก.ก. ได้จัดประชุมวิชาการเพื่อชี้แจงแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ให้หน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครได้รับทราบเกี่ยวกับกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เพื่อให้หน่วยงานสามารถดำเนินการตามกรอบการประเมินฯ ได้อย่างถูกต้อง และได้มีการตรวจติดตามผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน โดยคณะกรรมการตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 1 ครั้ง (ระหว่างวันที่ 2-11 ตุลาคม 2560) ซึ่งคณะกรรมการตรวจติดตามประเมินผลฯ แบ่งเป็น 6 คณะ โดยแต่ละคณะ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก คณะผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ผู้แทนจากสำนักงาน ก.ก. สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สำนักอนามัย สำนักการคลัง สำนัก-

งบประมาณกรุงเทพมหานคร สำนักงานตรวจสอบภายในและกองกลาง สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 กรุงเทพมหานครมีผลการประเมิน สรุปได้ดังนี้

จากผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 พบว่า
หน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 77 หน่วยงาน มีผลคะแนนการประเมินฯ เฉลี่ยเท่ากับ 4.838
โดยมีคะแนนสูงสุดเท่ากับ 4.962 จำนวน 1 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานเขตบางบอน และคะแนนต่ำสุด
เท่ากับ 4.251 ได้แก่ สำนักงานโยธา โดยคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลได้เห็นชอบ ให้แบ่งกลุ่ม
การจัดสรรเงินรางวัลตามเกณฑ์สรุปผลคะแนนภาพรวมการประเมินผลการปฏิบัติราชการในคู่มือ
แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2560 โดยใช้ผลการประเมินในระดับดีมาก หรือ 4.001-4.500 คะแนน เป็นจุดแบ่งหน่วยงาน
ซึ่งหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 77 หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก ถึงระดับดีเด่น (ระดับ 4.962 ถึง 4.251 คะแนน) จึงให้ได้รับ
อัตราการจัดสรรเงินรางวัล 1.5 เท่าของเงินเดือน/ค่าจ้างประจำ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงอัตราการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ระดับหน่วยงาน)
ตามการแบ่งกลุ่มการจัดสรรเงินรางวัลตามเกณฑ์สรุปผลคะแนนการประเมินการปฏิบัติ
ราชการในคู่มือแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

เกณฑ์การให้คะแนนการประเมิน ในคู่มือแนวทางการประเมินผลฯ		จำนวน หน่วยงาน	อัตราการจัดสรรเงินรางวัล (เท่าของเงินเดือน/ค่าจ้างประจำ)
ผลการประเมิน	ระดับคะแนน		
ดีเด่น	มากกว่า 4.500	76	1.5 เท่า
ดีมาก	4.001- 4.500	1	
ดี	3.501 - 4.000	-	-
มาตรฐาน	3.000 - 3.500	-	-
สมควรปรับปรุง	ต่ำกว่า 3.000	-	-

จากตารางที่ 2 พบว่า หน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 76 หน่วยงาน/ส่วนราชการ
ในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น หรือระดับคะแนน มากกว่า
4.500 และมีจำนวน 1 หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก หรือระดับคะแนน

3



4.001-4.500 จึงสรุปได้ว่าหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ทั้ง 77 หน่วยงาน ได้รับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีระดับหน่วยงานในอัตรา 1.5 เท่าของเงินเดือน/ค่าจ้างประจำ

สำหรับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ระดับบุคคลของกรุงเทพมหานคร นั้น กรุงเทพมหานคร ได้พิจารณาตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและหน่วยงาน เพื่อจ่ายให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปี ให้แก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2557 และแนวทางการจ่ายเงินรางวัลประจำปี (เพิ่มเติม) ตามที่คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี และคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของลูกจ้างกรุงเทพมหานครกำหนด ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงอัตราการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ระดับบุคคล)

■ กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานคร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-
กรุงเทพมหานคร และลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร

ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับบุคคล		อัตราการจัดสรรเงินรางวัล (...เท่าของเงินเดือน/ค่าจ้างประจำ)
ระดับ	คะแนน	
ดีเด่น	90 - 100	1.50
เป็นที่ยอมรับได้	81 - 89	1.45
	71 - 80	1.40
	60 - 70	1.35
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า 60	ไม่ได้รับจัดสรรเงินรางวัล

■ กรณีลูกจ้างชั่วคราว

ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับบุคคล		อัตราการจัดสรรเงินรางวัล (...เท่าของค่าจ้าง)
ระดับ	คะแนน	
มีคุณสมบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ส่วนที่ 11 ที่ กท 0303/15 ลงวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2557 และ มีแบบคำรับรองผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน		0.85

หมายเหตุ เงินเดือน/ค่าจ้างประจำ/ค่าจ้างชั่วคราว ณ วันที่ 1 กันยายน 2560

กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
ระหว่างวันที่ 2-11 ตุลาคม 2560



3



3.4.5 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างซึ่งเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งแล้วยังมีสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่กรุงเทพมหานครจัดให้มีเพื่อให้บุคลากรกรุงเทพมหานครรู้สึกสะดวกสบายและมีความมั่นคงในชีวิต ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดี ซึ่งทั้งสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานกับกรุงเทพมหานคร และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับกรุงเทพมหานคร

สวัสดิการ คือ ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ทรัพยากรบุคคลในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยให้อยู่มีความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดผลตามเป้าหมาย โดยสวัสดิการของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีทั้งที่กำหนดให้เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ดังนี้

- การลา
- เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
- เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร
- เครื่องแบบ
- โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย
- เครื่องราชอิสริยาภรณ์
- บำเหน็จบำนาญ

ประโยชน์เกื้อกูล คือ ค่าตอบแทนที่กรุงเทพมหานครจัดให้แก่ทรัพยากรบุคคลในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดผลตามเป้าหมาย ได้แก่

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
- อาคารสงเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร
- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว และเงินช่วยเหลือค่าครองชีพ
- เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ
- รถประจำตำแหน่ง

- รถบริการรับ – ส่งบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- ค่าโทรศัพท์ที่ทางราชการอนุมัติให้ใช้เป็นรายบุคคล

สวัสดิการอื่นๆ ของกรุงเทพมหานคร เป็นสวัสดิการที่กรุงเทพมหานครจัดขึ้นนอกเหนือจากสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลหลักที่ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครสมควรได้รับอยู่แล้ว ได้แก่

- สหกรณ์ออมทรัพย์ กทม. จำกัด
- สหกรณ์ออมทรัพย์ครู กทม. จำกัด
- การฌาปนกิจสงเคราะห์กรุงเทพมหานคร (ก.ฌ. กทม.)
- สวัสดิการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือด้านการเงินแก่สมาชิกในกรณีต่างๆ
- กองทุนสงเคราะห์ข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
- ศูนย์บริการสาธารณสุขประจำศาลาว่าการ กทม. 1 และศาลาว่าการ กทม. 2
- การมอบประกาศเกียรติคุณ เข็มเชิดชูเกียรติ (ช้างทองคำ) และสลากออมสิน แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างประจำ) ดีเด่น ประจำปีงบประมาณ
- สมาคมข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
- เงินรางวัลผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ (โบนัส) กรุงเทพมหานครอาจจัดสรรสิ่งจูงใจเป็นตัวเงิน ให้แก่หน่วยงานตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ และหลักเกณฑ์ที่กรุงเทพมหานครกำหนด จ่ายปีละ 1 ครั้ง ตามสถานะการเงินการคลังในแต่ละปี

3



สรุปผลการดำเนินงานด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของกรุงเทพมหานคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ประเภทสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	ผลการดำเนินงาน
1. การฌาปนกิจสงเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร	
1.1 สมาชิกการฌาปนกิจสงเคราะห์	68,441 ราย
1.2 ให้การสงเคราะห์แก่สมาชิกการฌาปนกิจสงเคราะห์	490 ราย
1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับสมาชิกสมัครใหม่ ได้แก่ ลงข้อมูลสมาชิกในระบบคอมพิวเตอร์ ลงข้อมูลในสมุดทะเบียน และจัดเก็บใบสมัครเข้าแฟ้ม	3,386 ราย
1.4 ดำเนินการเกี่ยวกับสมาชิกที่ขาดส่งเงินสงเคราะห์เกิน 3 เดือน และจำหน่ายชื่อออกจากทะเบียน ได้แก่ ลงข้อมูลจำหน่ายสมาชิกในระบบคอมพิวเตอร์ และสมุดทะเบียน ส่งจดหมายลงทะเบียนแจ้งพ้นสภาพการเป็นสมาชิก	346 ราย
1.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการลาออกของสมาชิก ได้แก่ การคำนวณจ่ายคืนเงินสงเคราะห์ล่วงหน้า ลงข้อมูลจำหน่ายสมาชิกในระบบคอมพิวเตอร์และสมุดทะเบียน	26 ราย
1.6 ดำเนินการเกี่ยวกับสมาชิกที่พ้นสภาพขอกลับเข้าเป็นสมาชิก	41 ราย
1.7 ดำเนินการเปลี่ยนแปลงผู้รับผลประโยชน์	821 ราย
1.8 ดำเนินการเปลี่ยนชื่อตัว-ชื่อสกุล ของสมาชิก	305 ราย
1.9 ดำเนินการเปลี่ยนแปลงการย้ายที่อยู่ของสมาชิก	260 ราย
1.10 ดำเนินการออกประชาสัมพันธ์และรับสมัครสมาชิกตามหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร	5 ครั้ง/เดือน
2. สวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร	
2.1 สมาชิกสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร	1,685 ราย
2.2 ดำเนินการให้กู้ยืมเงินระยะยาว	208 ราย
2.3 ดำเนินการให้กู้ยืมเงินระยะสั้น	- ราย
2.4 ดำเนินการให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา	6 ราย
2.5 ดำเนินการให้ความช่วยเหลือกรณีสมาชิกสมรส	5 ราย
2.6 ดำเนินการให้ความช่วยเหลือกรณีสมาชิกมีบุตรเกิดใหม่	10 ราย
2.7 ดำเนินการให้ความช่วยเหลือกรณีสมาชิกประสบสาธารณภัย	- ราย
2.8 ดำเนินการให้ความช่วยเหลือกรณีสมาชิกถึงแก่กรรม	4 ราย
2.9 ดำเนินการเกี่ยวกับสมาชิกสวัสดิการลาออก ได้แก่ จัดทำบันทึกอนุมัติจ่ายคืนเงินบำรุง ลงข้อมูลจำหน่ายสมาชิกในระบบคอมพิวเตอร์ และสมุดทะเบียน	233 ราย
2.10 ดำเนินการเกี่ยวกับสมาชิกสวัสดิการสมัครใหม่ ได้แก่ ลงข้อมูลสมาชิกในระบบคอมพิวเตอร์ ลงข้อมูลในสมุดทะเบียนและจัดเก็บใบสมัครเข้าแฟ้ม	99 ราย
2.11 ดำเนินการประชาสัมพันธ์และรับสมัครสมาชิกตามหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร	5 ครั้ง/เดือน

สรุปผลการดำเนินงานด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ต่อ)

ประเภทสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	ผลการดำเนินงาน
3. การจัดการบริการรับ-ส่ง ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร 3.1 ดำเนินการจัดการบริการประจำศาลาว่าการ กทม.1 3.2 ดำเนินการจัดการบริการประจำศาลาว่าการ กทม.2 3.3 สนับสนุนรถยนต์บริการในกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร จัดขึ้น 3.4 ดำเนินการประชุมอบรมเจ้าหน้าที่ด้านรถบริการ เพื่อให้ได้รับความรู้ความเข้าใจด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การบำรุงรักษาเครื่องยนต์บริการ ตลอดจนการปรับปรุงประสิทธิภาพและความปลอดภัยในการให้บริการ	11 สาย 6 สาย 34 กิจกรรม 1 ครั้ง/เดือน
4. ทุนการศึกษาบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร 4.1 รายงานผลการให้ทุนการศึกษาบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครประจำปีการศึกษา 2559 ให้ปลัดกรุงเทพมหานครรับทราบ 4.2 เปิดให้ยื่นคำขอรับทุนการศึกษาบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครประจำปีการศึกษา 2560 ตั้งแต่วันที่ 18 สิงหาคม 2560 ถึงวันที่ 20 ตุลาคม 2560 มีผู้ยื่นคำร้องขอรับทุนจำนวน 213 ราย (ณ วันที่ 30 ก.ย. 60)	324 ราย 213 ราย
5. อาคารสงเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร 5.1 ดำเนินการสำรวจอาคารพักอาศัยที่ว่างเพื่อจัดให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครทำสัญญาเช่าพักอาศัยในอาคารสงเคราะห์ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2559-30 กันยายน 2560 จัดให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครทำสัญญาเช่าพักอาศัยในอาคารสงเคราะห์ได้ 3 ครั้ง รวมจำนวน 330 ราย ดังนี้ ครั้งที่ 1 วันที่ 18 ตุลาคม 2559 จำนวน 67 ราย ครั้งที่ 2 วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2560 จำนวน 56 ราย ครั้งที่ 3 วันที่ 29 มีนาคม 2560 จำนวน 75 ราย ครั้งที่ 4 วันที่ 19 กรกฎาคม 2560 จำนวน 132 ราย 5.2 ปรับปรุงฐานข้อมูลผู้ได้รับสิทธิเช่าพักอาศัยในอาคารสงเคราะห์ 5.3 ดำเนินการจัดกิจกรรม Big Cleaning Day ภายในอาคารสงเคราะห์ 22 แห่ง	330 ราย
- อาคารสงเคราะห์ทุ่งครุ จำนวน 816 ห้อง - อาคารสงเคราะห์ดินแดง จำนวน 154 ห้อง - อาคารสงเคราะห์พิชัย จำนวน 100 ห้อง - อาคารสงเคราะห์บึงกุ่ม จำนวน 324 ห้อง - อาคารสงเคราะห์เลียบคลองภาษีเจริญ จำนวน 84 ห้อง	17 ธันวาคม 2559 24 มกราคม 2559 1 เมษายน 2560 20 พฤษภาคม 2560 26 สิงหาคม 2560

3



สรุปผลการดำเนินงานด้านสวัสดิการอื่นๆ ของกรุงเทพมหานคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

สมาคมข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสมาคมข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

สมาคมข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2557 สำนักงานใหญ่ของสมาคมตั้งอยู่ที่ ชั้น 1 ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร เลขที่ 173 ถนนดินสอ แขวงเสาชิงช้า เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษขนาดใหญ่ประกอบด้วยข้าราชการและลูกจ้างเป็นจำนวนมาก ซึ่งข้าราชการและลูกจ้างจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่กฎหมายกำหนด แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์หรือหน่วยงานใดที่ให้การช่วยเหลือหรือสนับสนุนแก่บุคลากรของกรุงเทพมหานครอย่างเป็นรูปธรรมในภาวะที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากความช่วยเหลือที่ได้รับจากทางราชการ ประกอบกับยังไม่มีการรวมกลุ่มกันของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ความช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน ดังนั้น เพื่อเป็นการช่วยเหลือ สนับสนุนในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน ปลัดกรุงเทพมหานคร (นางนันทา ขลิตานนท์) จึงได้มีดำริให้ก่อตั้งสมาคมขึ้นโดยใช้ชื่อว่า “สมาคมข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร” โดยมีคณะกรรมการบริหารสมาคมฯ ชุดปัจจุบัน ประกอบด้วย

- | | | |
|------------------------------|------|-----------------|
| 1. นายภัทรุตม์ ทรรทรานนท์ | เป็น | นายกสมาคม |
| 2. นางรัชนิวรรณ อัครวิธานนท์ | เป็น | อุปนายก คนที่ 1 |
| 3. นางวันทนี วัฒนะ | เป็น | อุปนายก คนที่ 2 |
| 4. นางสาวปราณี สัตยประกอบ | เป็น | อุปนายก คนที่ 3 |
| 5. นายเกรียงพล พัฒนรัฐ | เป็น | อุปนายก คนที่ 4 |
| 6. นายจตุรนต์ มีธนาถาวร | เป็น | อุปนายก คนที่ 5 |
| 7. นายวันชัย ถนอมศักดิ์ | เป็น | อุปนายก คนที่ 6 |
| 8. นายพิชญา นาควัชร | เป็น | กรรมการ |
| 9. นางชนิษฐ์สรุทธ์ สืบสังข์ | เป็น | กรรมการ |
| 10. นายกฤษฎา ศิริพิบูลย์ | เป็น | กรรมการ |
| 11. นายชุมพล ชาวเกาะ | เป็น | กรรมการ |

12. นางวิภารัตน์ ไชยานุกิจ	เป็น	กรรมการ
13. นางศิลปสวย ระวีแสงสูรย์	เป็น	กรรมการ
14. นางสาวรณมา จุ่งรุ่งเรือง	เป็น	กรรมการ
15. นายสมภาคย์ สุขอนันต์	เป็น	กรรมการ
16. นายชินวิทย์ ศิรินาค	เป็น	กรรมการ
17. พ.ต.อ. เทวานุวัฒน์ อนิรุทธเทวา	เป็น	กรรมการ
18. นายอภิรัฐ ตราดุษฎี	เป็น	กรรมการ
19. นางชนัญญา จาตชนบท	เป็น	กรรมการ
20. นายวัชชัย อรรถนิตย	เป็น	กรรมการ
21. นายธนูชัย หุ่นนิวัฒน์	เป็น	กรรมการ
22. นายธีรพันธ์ อธิรัฐธนาภรณ์	เป็น	กรรมการ
23. นางนงนุช ศุขะพันธุ์	เป็น	กรรมการ
24. นายธนกร ไชยศรี	เป็น	กรรมการ
25. นายไพฑูมิ ชันแก้ว	เป็น	กรรมการ
26. นางสาววนิดา เจียงไพศาลกุล	เป็น	กรรมการ
27. นายศุภกฤต บุญจันทร์	เป็น	กรรมการ
28. นายอำนาจ วงษ์สุบรรณ	เป็น	กรรมการ
29. นายชนิด เกาะกลาง	เป็น	กรรมการ
30. นายณรงค์ เรืองศรี	เป็น	กรรมการและปฎิคม
31. นายธรรมรัตน์ มุกมีค่า	เป็น	กรรมการและนายทะเบียน
32. นายเฉลิมพล โชตินุชิต	เป็น	กรรมการและประชาสัมพันธ์
33. นางทรงลักษณ์ เกียรติวุฒินนท์	เป็น	กรรมการและเหรียญก
34. นายขจิต ชัชวานิชย์	เป็น	กรรมการและเลขาธิการ
35. ว่าที่ ร.ต.ภาณุพงษ์ สุทธิสาร	เป็น	กรรมการและผู้ช่วยเลขาธิการ

3



การดำเนินการตามภารกิจของสมาคม

สมาคมได้มีการดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสมาคม ดังนี้

- (1) เป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นของข้าราชการและลูกจ้าง-กรุงเทพมหานคร
- (2) ช่วยเหลือ สนับสนุนสวัสดิการและสงเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
- (3) สนับสนุนการดำเนินการของกรุงเทพมหานครในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีแก่ราชการโดยรวม
- (4) ส่งเสริมความสามัคคีและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของข้าราชการและลูกจ้าง-กรุงเทพมหานคร
- (5) ดำเนินการ หรือร่วมมือกับองค์กรการกุศล มูลนิธิ สมาคม เพื่อกิจกรรมอันเป็นสาธารณประโยชน์หรือแก่ประโยชน์ของกรุงเทพมหานคร
- (6) เผยแพร่ความรู้ แนวคิด และวิทยาการใหม่ๆ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับการเมือง

นอกจากนี้ สมาคมยังมีนโยบายและแนวทางในการช่วยเหลือสนับสนุนข้าราชการและลูกจ้าง-กรุงเทพมหานครตามแนวทางการจัดสวัสดิการของสมาคมฯ ดังนี้

- ช่วยเหลือสงเคราะห์ศพของสมาชิก บิดา และมารดา รายละ 2,000 บาท พร้อมพวงหรีด
- ช่วยเหลือสมาชิกที่ประสบอัคคีภัยตามที่คณะกรรมการกำหนด
- ช่วยเหลือสมาชิกที่ประสบอุบัติเหตุจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่คณะกรรมการกำหนด
- ของขวัญบุตรแรกเกิดของสมาชิก 1 ชุด
- จัดตั้งศูนย์นิติบริการเพื่อให้คำปรึกษากฎหมายเมื่อสมาชิกประสบปัญหาเกี่ยวกับการถูก-ฟ้องร้อง กรณีปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผลการดำเนินงานของสมาคมข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ประเภทสวัสดิการ/ความช่วยเหลือ	ผลการดำเนินการ
1. ช่วยเหลือสงเคราะห์ศพของสมาชิก คู่สมรส บิดาและมารดาของสมาชิก รายละ 2,000 บาท พร้อมพวงหรีด 500 บาท	การประชุมในวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2560 จำนวน 17 ราย การประชุมในวันที่ 27 เมษายน 2560 จำนวน 8 ราย การประชุมในวันที่ 4 กรกฎาคม 2560 จำนวน 9 ราย การประชุมในวันที่ 5 กันยายน 2560 จำนวน 10 ราย
2. มอบเงินแก่บุตรแรกเกิดของสมาชิก รายละ 500 บาท	การประชุมในวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2560 จำนวน 8 ราย การประชุมในวันที่ 27 เมษายน 2560 จำนวน 2 ราย การประชุมในวันที่ 4 กรกฎาคม 2560 จำนวน 4 ราย การประชุมในวันที่ 5 กันยายน 2560 จำนวน 4 ราย
3. มอบเงินทุนการศึกษาแก่บุตรของสมาชิก	มอบให้ในวันที่ 5 กันยายน 2560 ทั้งหมด 46 ราย มีดังนี้ • ระดับประถมศึกษา กำหนดทุนละ 2,000 บาท มีผู้ได้รับการพิจารณาจำนวน 20 ราย • ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า กำหนดทุนละ 3,000 บาท มีผู้ได้รับการพิจารณาจำนวน 26 ราย
4. มอบของที่ระลึกสำหรับสมาชิกที่เกษียณอายุราชการและสมาชิกที่ลาออกจากราชการ รายละ 1,000 บาท	มอบให้ในวันที่ 28 กันยายน 2560 จำนวน 139 ราย

3



สมัครเป็นสมาชิกได้ที่สำนักงานสมาคมฯ

ณ ส่วนความมั่นคงภายในและราชการส่วนภูมิภาค สำนักงานปกครองและทะเบียน
ชั้น 5 กทม. (เสาชิงช้า) โทร. 02-224-2940 หรือภายใน 1363

พิธีมอบของที่ระลึกแก่สมาชิกสมาคมข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
ที่เกียติอายุราชการและลาออกจากราชการ ประจำปี พ.ศ. 2560
วันที่ 28 กันยายน 2560 ณ ห้องรัตนโกสินทร์ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร



สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกรุงเทพมหานคร จำกัด

ผลการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกรุงเทพมหานคร จำกัด ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2560

การเบิกจ่ายตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2559 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2560 ตามระเบียบสหกรณ์-
ออมทรัพย์ครูกรุงเทพมหานคร จำกัด

1. การใช้ทุนสาธารณประโยชน์เพื่อสงเคราะห์สมาชิกประสบอุทกภัย วาตภัยและอัคคีภัย

พ.ศ. 2557

รายการ	จำนวน (ราย)	จำนวนเงิน (บาท)
(1) ประสบอุทกภัย	3	6000.-
(2) ประสบวาตภัย	1	2000.-

2. การใช้ทุนสาธารณประโยชน์เพื่อสงเคราะห์เกี่ยวกับการศพของสมาชิก หรือคู่สมรส หรือ
บิดามารดา หรือบุตร พ.ศ. 2558

รายการ	จำนวน (ราย)	จำนวนเงิน (บาท)
ทุนสาธารณประโยชน์	415	4,167,000.-

3. ทุนส่งเสริมการศึกษาบุตร พ.ศ. 2559

รายการ	จำนวน (ราย)	จำนวนเงิน (บาท)
ทุนส่งเสริมการศึกษาบุตร	271	400,000.-

4. การจ่ายเงินทุนสาธารณประโยชน์กิจกรรมทั่วไป

รายการ	จำนวนเงิน (บาท)
(1) บริจาคเงินกฐินพระราชทานของ กทม.	10,000.-
(2) บริจาคเงินกฐินพระราชทานของส่วนราชการอื่น	6,000.-
(3) ร่วมสนับสนุนเงินเกี่ยวกับการสอบครู	90,000.-

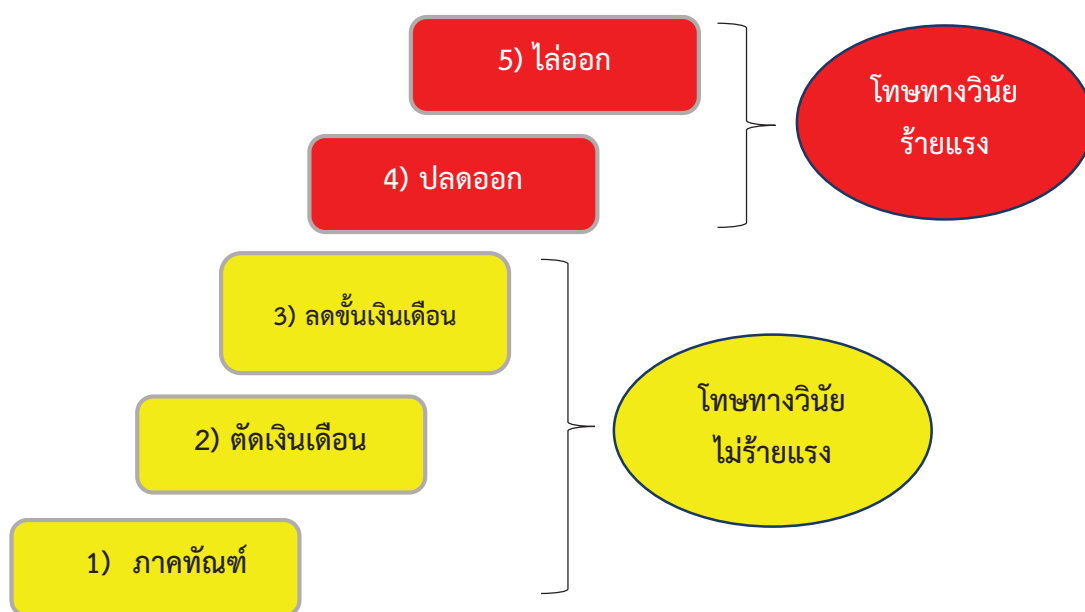
3



3.5 การดำเนินการทางวินัยและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

3.5.1 วินัยและการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร

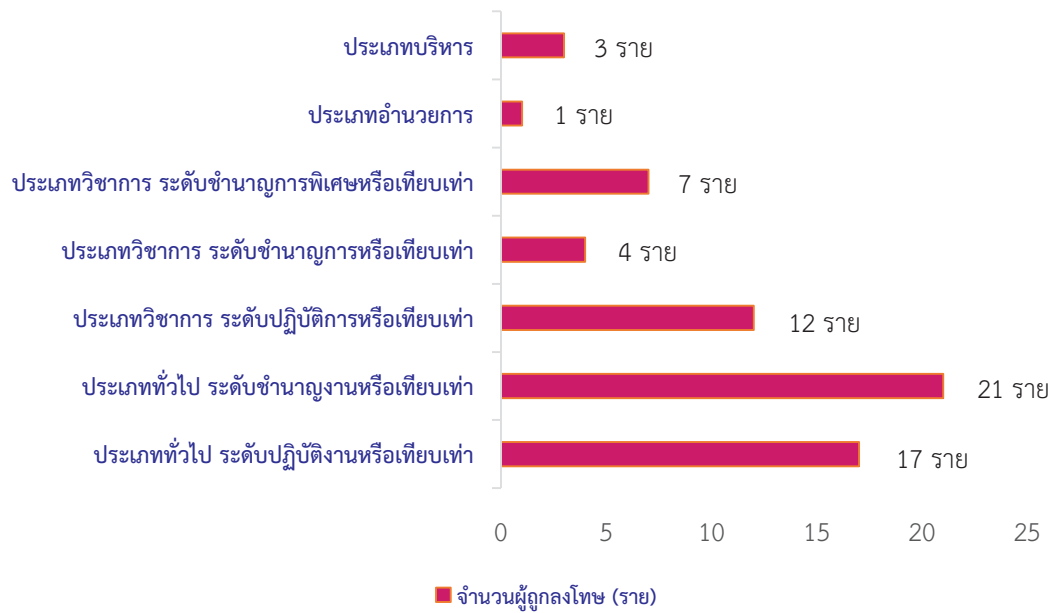
วินัย หมายถึง ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ “วินัย” จึงเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมคน เพื่อให้ใช้ความรู้ ความสามารถ อำนาจหน้าที่ไปในทางที่ถูกต้อง สำหรับกรุงเทพมหานคร นอกจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ซึ่งได้กำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัยไว้ในหมวด 3 ส่วนที่ 3 ยังได้มีการนำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาใช้สำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาใช้สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครโดยอนุโลม ซึ่งโทษทางวินัย ได้กำหนดไว้ 2 ระดับ 5 สถาน ดังนี้



การลงโทษทางวินัย ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ โดยในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยในกรณีใด และตามมาตราใด ในปัจจุบันประมาณ พ.ศ. 2560 มีข้าราชการกรุงเทพมหานครถูกดำเนินการทางวินัยรวมจำนวน 65 ราย โดยกรณีกระทำความผิดที่พบมากที่สุด คือ การละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันคราวเดียวกันเป็นเวลาเกิน 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

กราฟแสดงสถิติข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ถูกดำเนินการทางวินัย
จำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

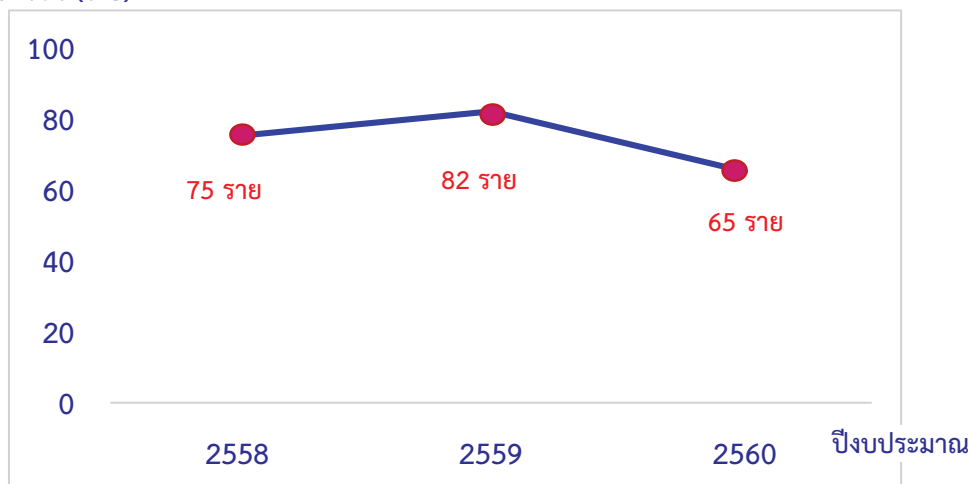
ประเภทและระดับตำแหน่ง



3

กราฟแสดงสถิติข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ถูกดำเนินการทางวินัย
จำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

จำนวน (ราย)





3.5.1.1 ตารางสรุปผลการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครในปีงบประมาณ

พ.ศ. 2560

ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน หรือเทียบเท่า

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	กรณีกระทำความผิด	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ ทางวินัย
1.	พนักงานปกครอง ปฏิบัติงาน	ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราว- เดียวกันเป็นเวลาเกิน 15 วัน โดยไม่มี เหตุอันสมควร	1	ไล่ออกจาก ราชการ
2.	พนักงานปกครอง ปฏิบัติงาน	จัดพิธีแต่งงานกับชายที่ยังมิได้หย่าขาด จากภรรยาโดยชอบด้วยกฎหมาย	1	ตัดเงินเดือน ร้อยละ 5 เป็นเวลา 1 เดือน
3.	เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม ปฏิบัติงาน	ลงลายมือชื่อแทนลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งไม่ได้มาปฏิบัติหน้าที่ราชการ	1	งดโทษเป็น ว่ากล่าว ตักเตือน
4.	พนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	มียาเสพติดให้โทษประเภท 1 (เมทแอมเฟตามีนหรือยาไอซ์) ไว้ในครอบครองเพื่อจำหน่าย โดยผิดกฎหมาย	1	ไล่ออกจาก ราชการ
5.	พนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราว- เดียวกันเป็นเวลาเกิน 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร	3	ไล่ออกจาก ราชการ
6.	พนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษ จำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก กรณี ร่วมกันบุกรุก โดยใช้กำลังประทุษร้าย โดยมีอาวุธหรือร่วมกันกระทำความผิด ด้วยกันตั้งแต่สองคนขึ้นไปในเวลา กลางคืน ทำให้เสียทรัพย์และพกพา อาวุธไปในเมืองหรือทางสาธารณะโดย ไม่มีเหตุอันสมควร และความผิดตาม พระราชบัญญัติอาวุธปืน เครื่องกระสุน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิงและสิ่งเทียม อาวุธปืน พ.ศ. 2490	1	ไล่ออกจาก ราชการ

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	กรณีกระทำความผิด	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ ทางวินัย
7.	พนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	ไม่ไปปฏิบัติหน้าที่เวรประจำจุดเฝ้า- ระวังในช่วงเทศกาลตรุษจีน โดยไม่ แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบและ ไม่ลงชื่อในสมุดลงเวลาทำการ	1	ภาคทัณฑ์
8.	พนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	ละทิ้งหน้าที่ราชการ	1	งดโทษ โดย ทำทัณฑ์บน เป็นหนังสือ
9.	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราว- เดียวกันเป็นเวลาเกิน 15 วัน โดยไม่มี เหตุอันสมควร	1	ไล่ออกจาก ราชการ
10.	นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน	ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราว- เดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร และมี พฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ	1	ไล่ออกจาก ราชการ
11.	นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน	ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราว- เดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร และมี พฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ	1	ไล่ออกจาก ราชการ
12.	เจ้าหน้าที่การเงินและ บัญชี 3	มีหน้าที่รับชำระและเก็บรักษาเงิน รายได้ของกรุงเทพมหานครทุกประเภท ค่าภาษีประเภทต่างๆ ค่าธรรมเนียม ต่างๆ ออกใบเสร็จ รับเงินด้วยเครื่อง คอมพิวเตอร์ระบบ MIS 2 แล้วนำเงิน ไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว	1	ไล่ออกจาก ราชการ

3



ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	กรณีกระทำความผิด	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ ทางวินัย
13.	เจ้าหน้าที่การเงินและ บัญชี 3	ไม่ปฏิบัติตามข้อบัญญัติกรุงเทพ- มหานคร เรื่อง การพัสดุ พ.ศ.2538 ข้อ 37 (1) ที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่พัสดุ ส่งประกาศเผยแพร่การสอบราคาและ เอกสารสอบราคาไปยังผู้มีอาชีพขาย โดยตรงหรือโดยทางไปรษณีย์ ลงทะเบียนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทั้งที่ปรากฏข้อมูลจากการจัดซื้อครั้ง ก่อนๆ ว่าร้านที่จำหน่ายเครื่องดนตรีไทย โดยเฉพาะมีหลายร้านแต่กลับไม่จัดส่ง เอกสารสอบราคาให้แพร่หลาย โดยจัด ส่งเอกสารสอบราคาเฉพาะเจาะจงไป ยังพวกพ้องและญาติของตน	1	ไล่ออกจาก ราชการ
14.	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชีปฏิบัติงาน	ไม่มาปฏิบัติราชการและไม่ยื่นใบลา พร้อมใบรับรองแพทย์ตามระเบียบ ของทางราชการ โดยจะต้องมีการ ทวงถามเพื่อให้มาใบลามาขึ้น	1	ลดขั้นเงิน เดือน 1 ขั้น
15.	เจ้าพนักงานธุรการ- ปฏิบัติงาน	ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกัน คราวเดียวกันเป็นเวลาเกิน 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรและมี พฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ	1	ไล่ออกจาก ราชการ

ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน หรือเทียบเท่า

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	กรณีกระทำความผิด	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ ทางวินัย
16.	พนักงานปกครอง 5	เป็นผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการจดทะเบียนสมรส และจดทะเบียนหย่า ได้ดำเนินการรับแจ้งการจดทะเบียนสมรสให้บุคคลต่างด้าวกับบุคคลสัญชาติไทย	1	ว่ากล่าวตักเตือน
17.	พนักงานเทคนิคชำนาญงาน	เรียกให้บริษัทเอกชนจ่ายเงินให้แก่ตนเอง	1	ไล่ออกจากราชการ
18.	พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	ฝ่าฝืนข้อกำหนดการฝึกอบรมตามโครงการซึ่งห้ามผู้เข้ารับการอบรมนำรถส่วนบุคคลไปเอง	1	งดโทษ โดยทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ
19.	นายช่างโยธา 6	เก็บหนังสือที่ผู้อำนวยการเขตสั่งการให้ฝ่ายเทคนิคดำเนินการตามอำนาจหน้าที่กับเจ้าของอาคารผู้กระทำความผิดกฎหมาย เป็นเวลากว่า 6 เดือน	1	ภาคทัณฑ์
20.	นายช่างโยธาวินิจฉัยงาน	กรณีจ้างเหมาปรับปรุงอาคารห้องน้ำและโรงอาหารของศูนย์อบรมเด็ก-ก่อนเกณฑ์ เกิดการชำรุดเสียหายกับอาคารห้องน้ำและโรงอาหารศูนย์อบรมเด็กก่อนวัยเรียนโดยเป็นผู้สำรวจพื้นที่ ผู้เขียนแบบอาคารและเป็นผู้ควบคุมงาน ได้ดำเนินการให้มีการย้ายจุดฐานรากที่จะตอกเสาเข็มด้านซิดอาคารเดิมโดยพลการ และมีได้รายงานปัญหาอุปสรรคให้คณะกรรมการตรวจการจ้างทราบเป็นลายลักษณ์อักษร	1	ภาคทัณฑ์

3



ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	กรณีกระทำความผิด	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ ทางวินัย
21.	นายช่างสำรวจ ชำนาญงาน	ไม่ดำเนินการตรวจสอบสถานที่ ขออนุญาตก่อสร้างที่อยู่ในความ- รับผิดชอบซึ่งขัดต่อระเบียบ- กรุงเทพมหานครว่าด้วยวิธีปฏิบัติเกี่ยว- กับการขออนุญาตและการควบคุม การก่อสร้างอาคาร พ.ศ. 2525	1	ทำทัณฑ์บน เป็นหนังสือ
22.	นายช่างสำรวจ ชำนาญงาน	ดำเนินการออกหนังสือรับรองเขตทาง คลาดเคลื่อน	1	งดโทษเป็น ว่างแล้ว ตักเตือน
23.	เจ้าพนักงานการเกษตร ชำนาญงาน	ถูกศาลอาญามีคำพิพากษาให้จำคุก ในความผิดตามพระราชบัญญัติ- ยาเสพติดให้โทษ ฐานมีเมทแอมเฟ- ตามีนไว้ในครอบครองเพื่อจำหน่าย โดยผิดกฎหมาย	1	ไล่ออกจาก ราชการ
24.	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชีชำนาญงาน	มีหน้าที่เบิกจ่ายเงินเดือนข้าราชการ แต่ไม่ได้นำเงินที่เบิกเกินส่งคืนฝ่ายคลัง โดยเร็ว	1	ไล่ออกจาก ราชการ
25.	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชีชำนาญงาน	ฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อใน คราวเดียวกันเป็นเวลาเกิน 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร	1	ไล่ออกจาก ราชการ
26.	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชีชำนาญงาน	เวลากลางวัน ได้เสพเมทแอมเฟตามีน ยาเสพติดให้โทษในประเภทที่ 1 และ ในช่วงบ่ายได้พยายาม ทำร้ายร่างกาย หัวหน้าฝ่ายการคลัง ด้วยอาวุธมีด	1	ปลดออกจาก ราชการ
27.	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชีชำนาญงาน	- ลงลายมือชื่อในสมุดลงเวลาทำการ แต่ไม่ได้อยู่ปฏิบัติราชการ - ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการที่คลินิก นอกเวลาราชการ ตามที่ได้รับ มอบหมาย - ไม่รับหนังสือราชการหรือคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชา	1	ตัดเงินเดือน ร้อยละ 5 เป็นเวลา 3 เดือน

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	กรณีกระทำความผิด	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ ทางวินัย
28.	เจ้าพนักงานการเงิน และ บัญชีชำนาญงาน	มาเซ็นชื่อปฏิบัติงานแต่ไม่อยู่ปฏิบัติ งาน และฝ่าฝืนคำสั่งผู้บังคับบัญชา	1	ตัดเงินเดือน ร้อยละ 2 เป็นเวลา 1 เดือน
29.	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อใน คราวเดียวกันเป็นเวลาเกิน 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร	1	ไล่ออกจาก ราชการ
30.	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราว- เดียวกันเป็นเวลาเกิน 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร	1	ไล่ออกจาก ราชการ
31.	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	มีพฤติกรรมมาปฏิบัติงานสายบ่อยครั้ง ตั้งแต่ ม.ค.54 - เม.ย.56 ไม่ได้รับ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 - 2555 จำนวน 9 ครั้ง ไม่มีความตั้งใจ ขาด ความกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบ ต่องานที่ได้รับมอบหมาย ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เสร็จทัน ตามกำหนดเวลา	1	ตัดเงินเดือน ร้อยละ 4 เป็นเวลา 2 เดือน
32.	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	ไม่มาอยู่เวรรักษาความปลอดภัยใน สถานที่ราชการ	1	ภาคทัณฑ์
33.	ครูยาศศิลปินชำนาญงาน (นักดนตรี)	ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือ ผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการ ทุจริตต่อหน้าที่ราชการและ ฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของ ทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือ นโยบายของรัฐบาล อันเป็นเหตุให้ เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง	4	ไล่ออกจาก ราชการ

3



ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือเทียบเท่า

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	กรณีกระทำความผิด	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ ทางวินัย
34.	เจ้าพนักงานปกครอง 6	เป็นผู้สอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานและอนุมัติบัตรประจำตัวประชาชนให้แก่ประชาชนรายหนึ่งซึ่งได้ยื่นคำร้องขอมีบัตรฯ ใหม่ กรณีสูญหาย ต่อมาเจ้าหน้าที่กองหนังสือเดินทางตรวจสอบพบว่าภาพใบหน้าในรายการบัตรฯ ตามหมายเลขคำขอดังกล่าวเป็นภาพใบหน้าของพี่สาวของประชาชนผู้ขอมีบัตร	1	ว่ากล่าวตักเตือน
35.	เจ้าพนักงานปกครอง 6	เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานไม่รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นเหตุให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำส่งเงินค่าธรรมเนียมทะเบียนพาณิชย์ล่าช้า	1	ว่ากล่าวตักเตือน
36.	เจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ	นำส่งเงินค่าธรรมเนียมทะเบียนพาณิชย์ล่าช้า	1	ยุติเรื่อง
37.	เจ้าพนักงานเทศกิจปฏิบัติการ	ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าชุดเฉพาะกิจ ดูแลพื้นที่เขตคลองเตยช่วงกลางคืน แต่ไปอยู่ที่วัดสะพานตามที่ประชาชนได้ร้องขอให้ช่วยปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันเหตุทะเลาะวิวาทที่อาจเกิดขึ้นอันมิใช่หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	1	ภาคทัณฑ์
38.	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกิน 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร	1	ไล่ออกจากราชการ
39.	นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ	ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกิน 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร	1	ไล่ออกจากราชการ

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	กรณีกระทำความผิด	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ ทางวินัย
40.	นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ	ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เวร รักษาความปลอดภัยในวันที่ 28 ตุลาคม 2558 เวลา 16.00-08.00 น. ของวันรุ่งขึ้น แต่ไม่ได้ตอบรับการเรียก ขานของศูนย์สื่อสารกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เพชรเกษม) (ว 8) การรายงาน สภาพอากาศในพื้นที่ของ กรุงเทพมหานคร	1	ว่ากล่าว ตักเตือน
41.	ครู รับเงินเดือน อันดับ คศ.1	มีพฤติการณ์ล่วงละเมิดทางเพศเด็ก นักเรียน	1	ไล่ออกจาก ราชการ
42.	ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ. 1	ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราว- เดียวกันเป็นเวลาเกิน 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร	1	ไล่ออกจาก ราชการ
43.	ครู รับเงินเดือน อันดับ คศ.1	ทำร้ายร่างกายลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งพนักงานทั่วไป บ 1 โดยใช้ คัตเตอร์ขนาดใหญ่เป็นอาวุธกรีดใบหน้า และลำตัวจนได้รับบาดเจ็บสาหัส	1	ปลดออกจาก ราชการ
44.	ครู รับเงินเดือน อันดับ คศ.1	ทำโทษเด็กนักเรียนโดยใช้เท้าถีบ และใช้มือตีศีรษะ	1	ว่ากล่าว ตักเตือน
45.	ครูผู้ช่วย	กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดย คำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกและปรับ ในความผิดตามพระราชบัญญัติ ยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. 2522	1	ไล่ออกจาก ราชการ

3



ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือเทียบเท่า

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	กรณีกระทำความผิด	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ ทางวินัย
46.	เจ้าพนักงานปกครอง ชำนาญการ	อนุมัติให้ทำบัตรประจำตัวประชาชน โดยไม่ได้เป็นผู้สอบสวน ถ่ายภาพหรือ ออกบัตรประจำตัวประชาชน	1	ว่ากล่าวตัก เตือน
47.	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ชำนาญการ	กระทำการยิงปืน ซึ่งใช้ดินระเบิด โดยไม่มีเหตุอันสมควรในบริเวณ อาคารบ้านพักสถานับเพลิง และใช้ อาวุธปืนของตนข่มขู่เพื่อนร่วมงานให้ เกิดความกลัว	1	ตัดเงินเดือน ร้อยละ 2 เป็นเวลา 2 เดือน
48.	ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการ ชำนาญการ	เก็บรักษาเงินไว้เพื่อใช้จ่ายในโครงการ อาหารกลางวันในโรงเรียน เกินกว่า วันละ 3,000 บาท เป็นการดำเนินการ โครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนที่ ไม่เป็นไปตามระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยโครงการอาหารกลางวัน ในโรงเรียน พ.ศ. 2523	1	ว่ากล่าว ตักเตือน
49.	รองผู้อำนวยการ- สถานศึกษา วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการ ชำนาญการ	เป็นหัวหน้าตรวจสอบบัญชีเงิน โครงการอาหารกลางวัน ตรวจสอบ งบประมาณ ย่อมต้องรับผิดชอบ ตามคำสั่งดังกล่าว แต่ไม่ดำเนินการ ตรวจสอบบัญชี และการเบิกจ่ายเงิน โครงการอาหารกลางวันเป็นเหตุให้ เจ้าหน้าที่การเงินทำการทุจริตเงิน โครงการอาหารกลางวัน	1	ภาคทัณฑ์

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือเทียบเท่า

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	กรณีกระทำความผิด	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ ทางวินัย
50.	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ไม่ควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นเหตุให้ผู้ใต้- บังคับบัญชานำส่งเงินค่าธรรมเนียม- ทะเบียนพาณิชย์ล่าช้า	1	ว่ากล่าว ตักเตือน
51.	ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	มีหน้าที่ควบคุมดูแล เร่งรัด ตรวจสอบ ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้- บังคับบัญชาให้เป็นไปด้วยความ เรียบร้อย ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ แต่ไม่ได้ ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้- บังคับบัญชาให้เป็นไปด้วยความ เรียบร้อย ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ	1	ภาคทัณฑ์
52.	ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	มีหน้าที่ลงนามเบิกจ่ายเงินโครงการ อาหารกลางวันของนักเรียน และเบิก- จ่ายเงินบำรุงการศึกษาสำหรับใช้ใน กิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน แต่ในทาง- ปฏิบัติได้ลงชื่อเบิกเงินจากธนาคาร เท่านั้น การกระทำดังกล่าวเป็นโอกาส ให้เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีถอนเงิน จากบัญชีเงินบำรุงการศึกษาและบัญชี เงินโครงการอาหารกลางวันนำไปใช้ ประโยชน์ส่วนตัว	1	ภาคทัณฑ์

3



ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	กรณีกระทำความผิด	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ ทางวินัย
53.	ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	ได้รับมอบหมายในฐานะหัวหน้าเจ้า- หน้าที่พัสดุในการจัดซื้อชุดพละสำหรับ ชั้นอนุบาลถึงประถมศึกษา ปีที่ 6 จำนวน 879 ชุด ของโรงเรียน ซึ่งได้จัดซื้อชุดพละจากบริษัท- โปรเฟสชั่นนอล ทิม เทรนนิง จำกัด โดยมีกรรมการผู้มีอำนาจผูกพันบริษัท ซึ่งมีรายชื่อเป็นผู้ทำงาน เป็นผู้ลงนาม ในสัญญา	1	งดโทษเป็น ว่ากล่าว ตักเตือน
54.	ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	เรียกเก็บเงินจากผู้ปกครองโครงการ คอมพิวเตอร์เพื่อพัฒนาศักยภาพ เด็กไทย ซึ่งขัดกับนโยบายผู้บริหาร- กรุงเทพมหานครที่ห้ามมิให้โรงเรียนใน สังกัดกรุงเทพมหานคร คณะกรรมการ- สถานศึกษา คณะกรรมการเครือข่าย ฯลฯ เรียกเก็บเงินค่าใช้จ่ายในการ จัดการศึกษาจากผู้ปกครองนักเรียน ในทุกกรณี	1	ยุติเรื่อง
55.	ครู วิทยฐานะครู- ชำนาญการพิเศษ	ลงโทษนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4/9 โรงเรียนบ้านบางกะปิ ด้วยวิธี การตีด้วยไม้บรรทัดอลูมิเนียม จำนวน 4 ที	1	ว่ากล่าว ตักเตือน
56.	ครู วิทยฐานะครู- ชำนาญการพิเศษ	ลงโทษนักเรียนด้วยการใช้ไม้เรียวตี นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1/5 โดยไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร- สถานศึกษา ให้เป็นผู้มีอำนาจลงโทษ นักเรียน ตามข้อ 6 แห่งระเบียบ- กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการ- ลงโทษนักเรียน พ.ศ. 2548	1	ว่ากล่าวตัก เตือน

ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	กรณีกระทำความผิด	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ ทางวินัย
57.	เลขานุการสำนัก สำนักงานเลขานุการ	การกระทำความผิดฐานทุจริตต่อ หน้าที่หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่ง หน้าที่ราชการ เกี่ยวกับการจัดซื้อ รถดับเพลิงและเรือดับเพลิงพร้อม อุปกรณ์บรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร	1	ไล่ออกจาก ราชการ

ตำแหน่งประเภทบริหาร

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	กรณีกระทำความผิด	จำนวน (ราย)	ระดับโทษ ทางวินัย
58.	รองปลัดกรุงเทพมหานคร	การกระทำความผิดฐานทุจริตต่อ หน้าที่หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่ง หน้าที่ราชการ เกี่ยวกับการจัดซื้อ รถดับเพลิงและเรือดับเพลิงพร้อม อุปกรณ์บรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร	1	ไล่ออกจาก ราชการ
59.	ผู้อำนวยการสำนัก	การกระทำความผิดฐานทุจริตต่อ หน้าที่หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่ง หน้าที่ราชการ เกี่ยวกับการจัดซื้อ รถดับเพลิงและเรือดับเพลิงพร้อม อุปกรณ์บรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร	1	ไล่ออกจาก ราชการ
60.	รองผู้อำนวยการสำนัก	การกระทำความผิดฐานทุจริตต่อ หน้าที่หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่ง หน้าที่ราชการ เกี่ยวกับการจัดซื้อ รถดับเพลิงและเรือดับเพลิงพร้อม อุปกรณ์บรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร	1	ไล่ออกจาก ราชการ

3



3.5.1.2 การดำเนินโครงการเพื่อส่งเสริมความรู้ทางด้านวินัย

1) โครงการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ด้านวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

■ วัตถุประสงค์

(1) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานคร-
สามัญ พร้อมทั้งหลักการ กฎเกณฑ์และวิธีปฏิบัติต่างๆ ในการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน
ด้านวินัยและผู้ที่เกี่ยวข้อง

(2) เพื่อเป็นการป้องปรามให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความเกรงกลัวต่อการกระทำความผิด
วินัย

■ วิธีดำเนินงาน

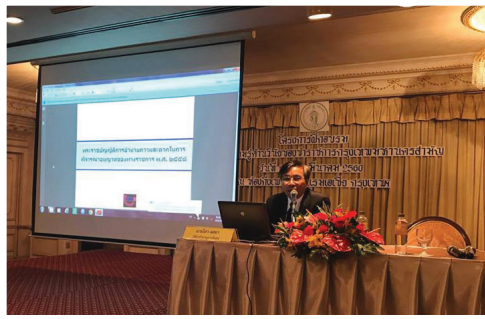
กำหนดฝึกอบรมแบบไป-กลับ จำนวน 1 รุ่น ระหว่างวันที่ 28-31 มีนาคม 2560
ณ โรงแรมเอเชีย เขตราชเทวี โดยวิทยากรของสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.ก. กลุ่มเป้าหมาย คือ
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และประเภทวิชาการ ระดับ-
ปฏิบัติการ จากสำนักและสำนักงานเขต จำนวน 140 คน

■ ผลการดำเนินงาน

(1) มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสิ้น 136 คน คิดเป็นร้อยละ 97.14 ของกลุ่มเป้าหมาย

(2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบและส่งคืน จำนวน 135 คน ในจำนวนนี้ทำแบบ
ทดสอบได้คะแนนเกินจากที่ตั้งเป้าหมายไว้ร้อยละ 80 จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 81.48

โครงการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ด้านวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ระหว่างวันที่ 28-31 มีนาคม 2560 ณ โรงแรมเอเชีย เขตราชเทวี



3



2) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

■ วัตถุประสงค์

(1) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับหลักการกฎเกณฑ์และวิธีปฏิบัติต่างๆ ในการดำเนินการสอบสวนพิจารณาตามกฎหมาย ก.พ. ที่ออกตามกฎหมายว่าด้วยข้าราชการพลเรือน แก่ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสอบสวนและผู้ที่เกี่ยวข้อง

(2) เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนพิจารณาให้แก่ คณะกรรมการสอบสวนและมีความสำนึกในจริยธรรมของผู้ดำเนินการทางวินัย

■ วิธีดำเนินงาน

กำหนดฝึกอบรมแบบไป-กลับ จำนวน 1 รุ่น ระหว่างวันที่ 23-26 พฤษภาคม 2560 ณ โรงแรมเอเชีย เขตราชเทวี โดยวิทยากรของสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.ก. กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการชำนาญการพิเศษ จากสำนักและสำนักงานเขต จำนวน 140 คน

■ ผลการดำเนินงาน

- (1) มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสิ้น 134 คน คิดเป็นร้อยละ 95.71 ของกลุ่มเป้าหมาย
- (2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบและส่งคืน จำนวน 131 คน ในจำนวนนี้ทำแบบทดสอบได้คะแนนเกินจากที่ตั้งเป้าหมายไว้ร้อยละ 80 จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 81.68

โครงการฝึกอบรมหลักสูตรว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาของ
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ระหว่างวันที่ 23-26 พฤษภาคม 2560 ณ โรงแรมเอเชีย เขตราชเทวี



3

3.5.2 การดำเนินการด้านการส่งเสริมจริยธรรม

1) การจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรุงเทพมหานคร (ศปท.กทม)

จากนโยบายการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของนายกรัฐมนตรี ในฐานะประธาน คณะกรรมการศูนย์ต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ ที่มอบให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ กำหนด มาตรการหรือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการและ หน่วยงานของตนเอง โดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบ เฝ้าระวัง เพื่อสกัดกั้น มิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบได้ โดยในปี พ.ศ. 2557 ประเทศไทยได้รับการจัดอันดับดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์การทุจริตจากองค์กรสากล อยู่ในอันดับ ที่ 85 ด้วยคะแนน 3.8 คะแนน และในปี พ.ศ. 2560 ประเทศไทยตั้งเป้าหมายที่จะพัฒนาไปสู่ 1 ใน 50 อันดับแรกของการจัดอันดับฯ ด้วยคะแนนอย่างน้อย 5.0 คะแนน

กรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรุงเทพมหานคร (ศปท.กทม) ตามนโยบายของรัฐบาล เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2558 เพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนการต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบภายในหน่วยงาน มีรองปลัดกรุงเทพมหานคร (ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย) เป็นหัวหน้าศูนย์ฯ และมีผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม สำนักงาน ก.ก. เป็นกรรมการ และเลขานุการ โดยมีสำนักงานศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรุงเทพมหานคร (ตั้งอยู่ ณ สำนักงาน ก.ก.) เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนศูนย์ฯ และใช้โครงสร้างและอัตรากำลังของกองวินัยและเสริมสร้าง จริยธรรม สำนักงาน ก.ก. ในการดำเนินงาน โดยแบ่งงานออกเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านป้องกัน และปราบปรามการทุจริต และ 2) ด้านการส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม มีหน้าที่หลัก ดังนี้

(1) รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติในหน้าที่โดยมิชอบของ ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร และส่งต่อไปยังหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อดำเนินการในส่วนที่ เกี่ยวข้อง รวมทั้งการรวบรวมข้อมูลเรื่องร้องเรียนการทุจริตฯ และรายงานต่อคณะกรรมการต่อต้าน- การทุจริตแห่งชาติ ที่มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน ผ่านกระทรวงมหาดไทย

(2) คุ้มครองจริยธรรมกรุงเทพมหานครตามประมวลจริยธรรมข้าราชการและลูกจ้าง- กรุงเทพมหานคร

(3) ประสานงาน เฝ้าระวัง และติดตามเกี่ยวกับการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง และให้ความร่วมมือ ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบกับส่วนราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรุงเทพมหานคร ได้มีการดำเนินการ ร่วมกับองค์กร ภายนอกที่มีหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ/หรือ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เช่น สำนักงาน ป.ป.ช., สำนักงาน ป.ป.ท., ศูนย์คุณธรรม (องค์การ-

มหาชน) ฯลฯ ซึ่งการดำเนินการจะเป็นลักษณะของการสร้างเครือข่าย และร่วมกันจัดกิจกรรม/โครงการ ที่มีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการสร้างคุณธรรม ความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร แต่ในขณะเดียวกันก็เป็นการรวมพลังของส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐ ในการต่อต้านการทุจริต อาทิต

• **โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)** เป็นการดำเนินงานร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นการประเมินระดับการดำเนินงานตามเงื่อนไข หรือขั้นตอนการให้บริการ ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ที่แสดงถึงการดำเนินการที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม ได้มาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดตามอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงาน รวมถึงการตอบสนองและจัดการเกี่ยวกับระบบข้อร้องเรียน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ผู้รับจ้างงานของหน่วยงาน) และจากหลักฐานเชิงประจักษ์บนพื้นฐานข้อเท็จจริง รวมทั้งจากเอกสารหลักฐานต่างๆ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมาย ตามแบบสอบถามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

• **การดำเนินการจัดกิจกรรมรณรงค์เรื่อง “คุณธรรมความซื่อตรง”** โดยดำเนินการร่วมกับ ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) และองค์กรภาครัฐ จำนวน 50 องค์กร ในลักษณะของภาคีเครือข่าย สมัชชาคุณธรรมแห่งชาติ เป็นประจำทุกปี

• **การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561-2564)** ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (2560-2564) ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2559 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันการทุจริต ตลอดจนแสดงให้เห็นถึงเจตจำนงทางการเมืองของผู้บริหารกรุงเทพมหานครในการต่อต้านการทุจริต อย่างเป็นรูปธรรม

2) การดำเนินการตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ในการประกาศเจตนารมณ์ “ต่อต้านการทุจริต สร้างจิตสำนึกไทยไม่โกง”

กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการ 2 ส่วน คือ การบูรณาการความร่วมมือกับภาคเอกชน และภาคประชาชนในการสร้างจิตสำนึก และการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่และนำเสนอข่าวการต่อต้านการทุจริต โดยมอบหมายให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการ ดังนี้

(1) **การสร้างจิตสำนึก** โดยสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการสอดแทรกเนื้อหาโครงการส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริตสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นโครงการที่เน้น

3



การปลูกฝังและปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีกรอบกำกับพฤติกรรมให้ประพฤติตนอย่างสุจริต โดยยึดหลักคุณธรรม 5 ประการ ได้แก่ ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ รักความเป็นธรรม พอเพียง และทำเพื่อส่วนรวมไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารกรุงเทพมหานครทุกระดับ รวมทั้งให้พิจารณาสอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องธรรมาภิบาลและการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบไว้ในหลักสูตรการอบรมที่มีระยะเวลาการอบรมหลายวัน

(2) การประชาสัมพันธ์ มอบให้ทุกหน่วยงานจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านทางป้าย-ประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ และเฟสบุ๊กของหน่วยงาน เพื่อรณรงค์และขอความร่วมมือภาคเอกชนและภาคประชาชนที่มาติดต่อราชการ งดการจ่ายสินบนแก่เจ้าหน้าที่ เพื่อแลกกับความสะดวกในการติดต่อราชการ

3) ทิศทางการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

• การดำเนินการเกี่ยวกับประมวลจริยธรรม

คณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ 13 กันยายน 2559 มอบหมายให้รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) กำกับดูแลให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบดำเนินการตามบัญชีให้เรียบร้อยและทันเวลาตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด โดยสำนักงาน ก.พ. ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ มาตรา 76 วรรคสาม และมาตรา 258 ข. (3) และ (4) ร่วมกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่างๆ การจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรม ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 76 วรรคสาม ซึ่งบัญญัติให้ “รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว”

สำนักงาน ก.พ. (ได้รับมอบหมายจาก ก.พ.) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับผู้แทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคล (รวมกรุงเทพมหานครด้วย) ร่วมกันพิจารณาการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านสาระ ประกอบด้วย

- 1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- 3) ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- 4) ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งและมีจิตสาธารณะ
- 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน



การร้องทุกข์ ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา และเป็นกรณีไม่อาจอุทธรณ์ได้ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับหรือถือว่าทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์ ดังนี้

- การร้องทุกข์ที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ
- การร้องทุกข์ที่เกิดจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักงาน หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.หรือผู้อำนวยการเขต ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้องทุกข์ หากมีเหตุจำเป็น ก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินสองครั้ง ครั้งละไม่เกินสามสิบวัน โดยให้บันทึกเหตุผลความจำเป็นไว้ด้วย เมื่อ ก.พ.ค.กรุงเทพมหานครได้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์แล้ว ผลออกมาประการใดแล้วให้ผู้บังคับบัญชาที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

ผลการดำเนินงานด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2559 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2560) มีผลการดำเนินงานด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ดังนี้

- (1) เรื่องอุทธรณ์ มีจำนวน 11 เรื่อง
- (2) เรื่องร้องทุกข์ มีจำนวน 18 เรื่อง

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.ก. โดยกองพิทักษ์ระบบคุณธรรม ได้จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระบบคุณธรรมตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับหลักการ กฎเกณฑ์และวิธีปฏิบัติต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรม และให้การปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรมเป็นไปอย่างเหมาะสม ยุติธรรม รวดเร็ว ถูกต้องตามระบบคุณธรรมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งเพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ถูกต้อง ในการปฏิบัติงานด้านการแต่งตั้งบุคลากร การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรมให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยลักษณะการดำเนินการเป็นการจัดการฝึกอบรมแบบไป-กลับ แบ่งผู้เข้าร่วมอบรมเป็น 3 รุ่น รุ่นละ 120 คน ดังนี้

รุ่นที่ 1 วันที่ 30-31 พฤษภาคม 2560 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร-
สามัญ ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูง และตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นและ
ระดับสูง จากสำนักและสำนักงานเขต

รุ่นที่ 2 วันที่ 1-2 มิถุนายน 2560 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร-
สามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับปฏิบัติงาน ถึงระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ตั้งแต่ระดับ
ปฏิบัติการถึงระดับชำนาญการพิเศษ จากสำนักและสำนักงานเขต

รุ่นที่ 3 วันที่ 5-6 มิถุนายน 2560 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตำแหน่งครู ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา
และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จากสำนักและสำนักงานเขต

ผลการดำเนินโครงการมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสิ้น 329 คน คิดเป็นร้อยละ 91.38 ของ
กลุ่มเป้าหมาย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบและส่งคืน จำนวน 304 คน และปรากฏว่ามีผู้ทำ
แบบทดสอบได้เกินร้อยละ 70 จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 79

3



โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระบบคุณธรรมตาม
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554
รุ่นที่ 1-3 ระหว่างวันที่ 30 พฤษภาคม-6 มิถุนายน 2560
ณ โรงแรมเดอะทวิน ทาวเวอร์ เซตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร



ส่วนที่ 4

กฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ
การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560



4.1 สรุป มติ ก.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

การประชุม ก.ก.	สรุป มติ ก.ก. ที่สำคัญ	หมายเหตุ
ครั้งที่ 9/2559 เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2559	เรื่องที่ผ่านการพิจารณาของ ก.ก. 1. อนุมัติปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ และกรอบอัตรากำลังของกองการต่างประเทศ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1.1 ปรับปรุงโครงสร้างจากกองการต่างประเทศ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นสำนักงานการต่างประเทศ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และกำหนดอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) จัดทำแผนงานและดำเนินงานด้านการต่างประเทศ ในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร 2) ประสานความร่วมมือกับต่างประเทศในระดับทวิภาคี และพหุภาคีตามขอบข่ายอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร 3) ส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดีกับเมือง สถานเอกอัครราชทูต ชุมชนชาวต่างประเทศใน กรุงเทพมหานคร และองค์กรระหว่างประเทศ 4) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับแบบแผนพิธีการ 5) ให้การรับรองการเยือนของบุคคลสำคัญ 6) จัดการประชุมระหว่างประเทศ 7) รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและประชาสัมพันธ์งาน ด้านต่างประเทศ 8) เป็นศูนย์กลางการประสานงานกับต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาเมืองและบุคลากรของกรุงเทพมหานคร 9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนงานของหน่วยงาน กรุงเทพมหานครในด้านการต่างประเทศ 10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้มอบหมาย 1.2 ปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น 1 ฝ่าย 2 ส่วน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้ 1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป 2) ส่วนส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเมือง 3) ส่วนแผนงานและส่งเสริมศักยภาพเมือง	

การประชุม ก.ก.	สรุป มติ ก.ก. ที่สำคัญ	หมายเหตุ
	1.3 กำหนดกรอบอัตรากำลังของสำนักงานการต่างประเทศ จำนวน 32 ตำแหน่ง (เป็นตำแหน่งเดิม จำนวน 21 ตำแหน่ง และเป็นตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน 11 ตำแหน่ง) 2. อนุมัติการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดอำนาจหน้าที่ และการกำหนดกรอบอัตรากำลังของสำนักงานการแพทย์ ดังนี้ 2.1 ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของโรงพยาบาล 1) โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลตากสิน และ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ แบ่งส่วนราชการภายใน เป็น 6 กลุ่มภารกิจ ดังนี้ (1) กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี ฝ่ายพัสดุ และฝ่ายซ่อมบำรุงและกำจัดของเสีย (2) กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการและระบบคุณภาพ ได้แก่ ฝ่ายวิชาการและแผนงาน ฝ่ายโภชนาการ และกลุ่มงานพัฒนาคุณภาพ (3) กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ได้แก่ กลุ่มงานประกันสุขภาพ กลุ่มงานเวชศาสตร์ชุมชน กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก และกลุ่มงานอาชีวเวชกรรม (4) กลุ่มภารกิจด้านบริการตติภูมิ ได้แก่ กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉินและนิติเวชวิทยา กลุ่มงานอายุรกรรม กลุ่มงานกุมารเวชกรรม กลุ่มงานศัลยกรรม กลุ่มงานออร์โธปิดิกส์ กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม กลุ่มงานจักษุวิทยา กลุ่มงานโสต ศอ นาสิก กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา กลุ่มงานจิตเวช กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู กลุ่มงานรังสีวิทยา กลุ่มงานพยาธิวิทยา กลุ่มงานทันตกรรม กลุ่มงานธนาคารเลือด กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ กลุ่มงานเภสัชกรรม และกลุ่มงานเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ	

4



การประชุม ก.ก.	สรุป มติ ก.ก. ที่สำคัญ	หมายเหตุ
	(5) กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ได้แก่ ฝ่ายการพยาบาล (6) กลุ่มภารกิจด้านบริการพิเศษ ได้แก่ กลุ่มงานบริการแพทย์ฉุกเฉินและรับส่งต่อ กลุ่มงานแพทยศาสตร์ศึกษา และกลุ่มงานส่งเสริมการวิจัย 2) โรงพยาบาลสิรินธร แบ่งส่วนราชการภายในเป็น 6 กลุ่มภารกิจ ดังนี้ (1) กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี ฝ่ายพัสดุ และฝ่ายซ่อมบำรุงและกำจัดของเสีย (2) กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการและระบบคุณภาพ ได้แก่ ฝ่ายวิชาการและแผนงาน ฝ่ายโภชนาการ และกลุ่มงานพัฒนาคุณภาพ (3) กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ได้แก่ กลุ่มงานประกันสุขภาพ กลุ่มงานเวชศาสตร์ชุมชน กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก และกลุ่มงานอาชีวเวชกรรม (4) กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ ได้แก่ กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉินและนิติเวชวิทยา กลุ่มงานอายุรกรรม กลุ่มงานกุมารเวชกรรม กลุ่มงานศัลยกรรม กลุ่มงานออร์โธปิดิกส์ กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม กลุ่มงานจักษุวิทยา กลุ่มงานโสต ศอ นาสิก กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา กลุ่มงานจิตเวช กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู กลุ่มงานรังสีวิทยา กลุ่มงานพยาธิวิทยา กลุ่มงานทันตกรรม กลุ่มงานธนาคารเลือด กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ กลุ่มงานเภสัชกรรม และกลุ่มงานเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ (5) กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ได้แก่ ฝ่ายการพยาบาล (6) กลุ่มภารกิจด้านบริการพิเศษ ได้แก่ กลุ่มงานบริการแพทย์ฉุกเฉินและรับส่งต่อ	

การประชุม ก.ก.	สรุป มติ ก.ก. ที่สำคัญ	หมายเหตุ
	2.2 ปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของสำนักงานการแพทย์และโรงพยาบาลที่เสนอขอปรับปรุง ได้แก่ โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลตากสิน โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ และโรงพยาบาลสิรินธร 2.3 กำหนดกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลที่เสนอขอ 4 โรงพยาบาล ดังนี้ 1) โรงพยาบาลกลาง กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน 1,070 ตำแหน่ง (ตำแหน่งเดิม จำนวน 860 ตำแหน่ง และตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน 210 ตำแหน่ง) 2) โรงพยาบาลตากสิน กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน 1,102 ตำแหน่ง (ตำแหน่งเดิม จำนวน 899 ตำแหน่ง และตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน 203 ตำแหน่ง) 3) โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน 1,087 ตำแหน่ง (ตำแหน่งเดิม จำนวน 877 ตำแหน่ง และตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน 210 ตำแหน่ง) 4) โรงพยาบาลสิรินธร กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน 696 ตำแหน่ง (ตำแหน่งเดิม จำนวน 396 ตำแหน่ง และตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน 300 ตำแหน่ง) 2.4 ยกกระตบการบริหารสุภาพของโรงพยาบาล ดังนี้ 1) โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลตากสิน และ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ ยกกระตบจาก โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เป็นโรงพยาบาลระดับ ตติยภูมิระดับสูง 2) โรงพยาบาลสิรินธร ยกกระตบจากโรงพยาบาลระดับ ตติยภูมิระดับสูง เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ	

4



การประชุม ก.ก.	สรุป มติ ก.ก. ที่สำคัญ	หมายเหตุ
	3. เลือกร้อยตำรวจตรีเกรียงศักดิ์ โลหะชาละ กรรมการ ก.ก. ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นกรรมการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เรื่องที่ อ.ก.ก. วิสามัญฯ ทำการแทน ก.ก. อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยให้รับข้อสังเกตของ อ.ก.ก. ไปประกอบการพิจารณา ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ต่อไป	
ครั้งที่ 10/2559 เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2559	เรื่องที่ผ่านการพิจารณาของ ก.ก. 1. มอบอำนาจให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องการอนุมัติรับโอน และให้ความเห็นชอบในการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่งครูผู้ช่วย มาบรรจุเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครู กรณีเป็นผู้เคยดำรงตำแหน่งครูมาแล้ว 2. เห็นชอบให้ตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาร่างหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ เพื่อให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น แล้วให้นำเสนอ ก.ก. อีกครั้ง ประกอบด้วย (1) นายภาณุ สังขะวร รองเลขาธิการ ก.พ. (2) นายพินิจศักดิ์ สุวรรณรังค์ เลขาธิการ ก.ค.ศ. (3) ดร.อุบล เล่นวารี กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (4) รศ.ดร.อิสระ สุวรรณบล กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (5) นายเฉลิมพล โชตินุชิต กรรมการผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (6) ดร.เกรียงพล พัฒนรัฐ หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.	

การประชุม ก.ก.	สรุป มติ ก.ก. ที่สำคัญ	หมายเหตุ
ครั้งที่ 1/2560 เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2560	เรื่องที่ผ่านการพิจารณาของ ก.ก. 1. มอบอำนาจให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ทำการแทน ก.ก. ตามข้อ 54 ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ในการรับทราบและติดตามเร่งรัดให้ดำเนินการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงให้แล้วเสร็จโดยเร็ว ในกรณีที่ได้มีการขยายเวลาจนทำให้การสอบสวนดำเนินการเกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่มีการประชุมคณะกรรมการสอบสวนครั้งแรก ตามข้อ 27 แล้วเสนอ ก.ก. ทราบ 2. อนุมัติการปรับปรุงองค์ประกอบคณะกรรมการคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เฉพาะองค์ประกอบข้อ 3 จาก “หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นกรรมการ” เป็น “หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทบริหารระดับต้น ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย เป็นกรรมการ” และให้กรุงเทพมหานครนำข้อสังเกตของที่ประชุมไปพิจารณาปรับปรุงดำเนินการคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นให้เกิดความชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานครต่อไป เรื่องที่ อ.ก.ก. วิสามัญฯ ทำการแทน ก.ก. เห็นชอบให้ยุบเลิกโรงเรียนปทุมวัน สำนักงานเขตปทุมวัน เนื่องจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยขอคืนพื้นที่เพราะต้องการพัฒนาการใช้ประโยชน์ที่ดินบริเวณดังกล่าว และปัจจุบันไม่มีนักเรียนจึงไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ ทั้งนี้ให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการจัดทำประกาศกรุงเทพมหานครและประกาศในราชกิจจานุเบกษาต่อไป	



การประชุม ก.ก.	สรุป มติ ก.ก. ที่สำคัญ	หมายเหตุ
ครั้งที่ 2/2560 เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2560	เรื่องที่ผ่านการพิจารณาของ ก.ก. 1. อนุมัติหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ โดยให้ปรับปรุงตามประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. และให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 กรกฎาคม 2560 2. อนุมัติให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครไปรับราชการสังกัดหน่วยงานอื่นของรัฐ เฉพาะในข้อ 1 ที่กำหนดว่า “ผู้ที่ขอโอนไปรับราชการสังกัดหน่วยงานอื่นของรัฐนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร ต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี นับถึงวันขอโอน” เป็น “ผู้ที่ขอโอนไปรับราชการสังกัดหน่วยงานอื่นของรัฐนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร ต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 8 ปี นับถึงวันขอโอน” และมอบสำนักงานการศึกษาดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการแก้ไข ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขอโอนไปหน่วยงานอื่น ภายในกรอบระยะเวลา 4 เดือน และนำเสนอ ก.ก. พิจารณาต่อไป เรื่องที่ อ.ก.ก. วิสามัญฯ ทำการแทน ก.ก. 1. อนุมัติมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน 7 สายงาน ดังนี้ (1) สายงานเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก ตำแหน่งนักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก (2) สายงานแพทย์แผนไทย ตำแหน่งแพทย์แผนไทย (3) สายงานแพทย์แผนจีน ตำแหน่งแพทย์แผนจีน (4) สายงานจิตวิทยาคลินิก ตำแหน่งนักจิตวิทยาคลินิก (5) สายงานกายอุปกรณ์ ตำแหน่งนักกายอุปกรณ์ (6) สายงานวิทยาศาสตร์การกีฬา ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์การกีฬา (7) สายงานวิชาการเวชสถิติ ตำแหน่งนักวิชาการเวชสถิติ	

การประชุม ก.ก.	สรุป มติ ก.ก. ที่สำคัญ	หมายเหตุ
ครั้งที่ 3/2560 เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2560	เรื่องที่ผ่านการพิจารณาของ ก.ก. 1. อนุมัติปรับปรุงบัญชีกำหนดตำแหน่งสำหรับการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน (เอกสารหมายเลข 12) ตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 เพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งสายงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปัจจุบัน 2. อนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลสายงานสถาปัตยกรรมตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ และมอบให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลของสายงานสถาปัตยกรรมในระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ 3. อนุมัติเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2562 ตามที่เสนอขอ และให้สำนักงานการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาบริหารจัดการอัตรากำลังครูวิชาเอกแนะแนวทั้งหมดในสังกัดกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของที่ประชุม เรื่องที่ อ.ก.ก. วิสามัญฯ ทำการแทน ก.ก. 1. เห็นชอบปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (กลุ่มงานบริการพื้นฐาน) ตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ ดังนี้ กลุ่มงานบริการพื้นฐาน หมายถึง กลุ่มตำแหน่งในสายงานที่มีลักษณะงานให้บริการเป็นหลักหรือปฏิบัติงานพื้นฐานของหน่วยงานหรือปฏิบัติงานที่ใช้แรงงาน มีจำนวน 5 สายงาน จำนวน 16 ตำแหน่ง ดังนี้ 1) สายงานด้านพื้นฐานทั่วไป จำนวน 7 ตำแหน่ง ได้แก่ 1.1) ตำแหน่งพนักงานทั่วไป 1.2) ตำแหน่งพนักงานการโยธา 1.3) ตำแหน่งพนักงานรับโทรศัพท์ 1.4) ตำแหน่งพนักงานแปล	



การประชุม ก.ก.	สรุป มติ ก.ก. ที่สำคัญ	หมายเหตุ
	1.5) ตำแหน่งพนักงานชักฟอก 1.6) ตำแหน่งพนักงานประจำรถ 1.7) ตำแหน่งพนักงานประจำเรือ 2) สายงานด้านสถานที่ จำนวน 3 ตำแหน่ง ได้แก่ 2.1) ตำแหน่งพนักงานสถานที่ 2.2) ตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย 2.3) ตำแหน่งพนักงานสถานพยาบาล 3) สายงานด้านการรักษาความสะอาดและงานสวน จำนวน 3 ตำแหน่ง ได้แก่ 3.1) ตำแหน่งพนักงานสวน 3.2) ตำแหน่งพนักงานกวาด 3.3) ตำแหน่งพนักงานเก็บขยะมูลฝอย 4) สายงานด้านการระบายน้ำ จำนวน 2 ตำแหน่ง ได้แก่ 4.1) ตำแหน่งพนักงานระบายน้ำ 4.2) ตำแหน่งพนักงานประตุน้ำ 5) สายงานด้านงานโรงพิมพ์ จำนวน 1 ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานโรงพิมพ์ ทั้งนี้ เพื่อให้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกรุงเทพมหานคร มีผลใช้บังคับวันเดียวกัน จึงเห็นควรให้มีผลใช้บังคับไม่ก่อน วันที่ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานครในฐานะ ทำการแทน ก.ก. อนุมัติมาตรฐานกำหนดลูกจ้าง- กรุงเทพมหานครทุกกลุ่มงานและทุกตำแหน่ง 2. อนุมัติกำหนดตำแหน่งประจำสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ตามกรอบอัตรากำลังจำนวน 20 ตำแหน่ง ที่ได้รับอนุมัติจาก ก.ก. ตามมติครั้งที่ 3/2559 เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2559 โดย กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น จำนวน 2 ตำแหน่ง ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น และหรือ ระดับสูง จำนวน 6 ตำแหน่ง และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 12 ตำแหน่ง สำหรับการ กำหนดสายงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่กำหนดให้คงการ กำหนดชื่อตำแหน่งในสายงานและระดับตามตำแหน่งเดิมของ บุคคลผู้ได้รับการแต่งตั้ง	

การประชุม ก.ก.	สรุป มติ ก.ก. ที่สำคัญ	หมายเหตุ
ครั้งที่ 4/2560 เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2560	เรื่องที่ผ่านการพิจารณาของ ก.ก. - อนุมัตินำมาตรฐานการเปรียบเทียบตำแหน่งและวิทยฐานะระหว่างพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการอื่นกับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.2/ว 5 ลงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2558 มาใช้ประกอบกับหลักเกณฑ์และวิธีการโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการหน่วยงานอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร - อนุมัติการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 8/2550 เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2550 หัวข้อหลักเกณฑ์ โดยยกเลิกความตามข้อ 5 ทั้งหมด และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน ดังนี้ “5. การนับระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ให้นับวันเข้าปฏิบัติราชการวันแรกเป็นวันเริ่มต้น และนับระยะเวลาสิ้นสุดตามปีปฏิทิน หากครูผู้ช่วยผู้ใดได้ลาตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ หรือตามที่ ก.ก. กำหนด ให้นับระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ดังนี้ 5.1 กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดได้ลาคลอด ลาป่วย ซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล เป็นระยะเวลาไม่เกินเก้าสิบวัน ให้นับรวมเป็นระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แต่หากการลาดังกล่าวเกินกว่าเก้าสิบวัน ไม่ให้นับระยะเวลาที่เกินเก้าสิบวันรวมเป็นระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม และให้เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มจนครบระยะเวลาสองปี	



การประชุม ก.ก.	สรุป มติ ก.ก. ที่สำคัญ	หมายเหตุ
	5.2 กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดได้ลาประเภทอื่น นอกเหนือจากข้อ 5.1 ระยะเวลาการลาดังกล่าวไม่นับรวมเป็นระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม และให้เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มจนครบระยะเวลาสองปี” 3. อนุมัติยกเลิกการกำหนดระยะเวลาการยื่นคำขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 4/2552 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2552 โดยให้ยกเลิกตั้งแต่วันที่หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-กรุงเทพมหานครมีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 8/2557 เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2557 มีผลบังคับใช้ (ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2557)	
ครั้งที่ 5/2560 เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2560	เรื่องที่ผ่านการพิจารณาของ ก.ก. 1. อนุมัติให้ปรับปรุงแก้ไขความในหลักเกณฑ์และวิธีการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้อ 7 (7.1) วรรคหนึ่ง เป็นดังนี้ “การโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด และระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ได้รับอยู่เดิมหรือในขั้นใกล้เคียงที่ไม่สูงกว่าเดิม และต้องไม่สูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูง หรืออัตราเงินเดือนสูงสุดในระดับถัดไปของตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับที่รับโอนตามที่ ก.ก. กำหนด” ส่วนวรรคสองให้คงเดิม ทั้งนี้ ให้ อ.ก.ก.วิสามัญ แต่ละคณะที่ได้พิจารณาออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบตรวจสอบ พิจารณาโครงสร้างและรูปแบบของกฎหมาย การใช้ถ้อยคำ และความเชื่อมโยงสอดคล้องของเนื้อหาก่อนเสนอ ก.ก. 2. อนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกองวิชาการ สำนักงานการแพทย์ ดังนี้ 1) ปรับปรุงโครงสร้าง จาก “กองวิชาการ” เป็น “สำนักงานพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์”	

การประชุม ก.ก.	สรุป มติ ก.ก. ที่สำคัญ	หมายเหตุ
	2) ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์ ดังนี้ 2.1) สำนักงานพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (1) วางแผน กำกับ ติดตาม วิเคราะห์และประเมิน-ผลแผนยุทธศาสตร์ ด้านการแพทย์และสาธารณสุข (2) พัฒนาระบบบริการสุขภาพ คุณภาพบริการ และสร้างเครือข่ายทางการแพทย์และสาธารณสุข (3) เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทางการแพทย์ (4) ส่งเสริมความรู้ทางการแพทย์และสาธารณสุขและบริการทางวิชาการ (5) พัฒนาบุคลากรสายวิชาชีพและสายสนับสนุนด้านบริหารทางการแพทย์ (6) ส่งเสริม ดำเนินการวิจัย และสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนกรุงเทพมหานคร (7) บริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแพทยศาสตร์ศึกษา (8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 2.2) กำหนดส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ 3) กำหนดกรอบอัตรากำลังของสำนักงานพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์ จำนวน 39 ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งเดิม จำนวน 23 ตำแหน่ง และเป็นตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน 16 ตำแหน่ง ดังนี้ (1) ผู้อำนวยการสำนักงาน จำนวน 1 ตำแหน่ง (2) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน 7 ตำแหน่ง	

4



การประชุม ก.ก.	สรุป มติ ก.ก. ที่สำคัญ	หมายเหตุ
	(3) ส่วนยุทธศาสตร์และพัฒนาระบบบริการสุขภาพ - ผู้อำนวยการส่วน จำนวน 1 ตำแหน่ง - กลุ่มงานยุทธศาสตร์ จำนวน 4 ตำแหน่ง - กลุ่มงานพัฒนาระบบบริการสุขภาพ จำนวน 4 ตำแหน่ง - กลุ่มงานสารสนเทศและสถิติ จำนวน 4 ตำแหน่ง (4) ส่วนพัฒนาบุคลากร - ผู้อำนวยการส่วน จำนวน 1 ตำแหน่ง - กลุ่มงานพัฒนาวิชาการ จำนวน 4 ตำแหน่ง - กลุ่มงานพัฒนาการบริหาร จำนวน 4 ตำแหน่ง (5) ศูนย์วิจัยและแพทยศาสตร์ศึกษา - ผู้อำนวยการศูนย์ จำนวน 1 ตำแหน่ง - กลุ่มงานวิจัย จำนวน 4 ตำแหน่ง - กลุ่มงานแพทยศาสตร์ศึกษา จำนวน 4 ตำแหน่ง 3. อนุมัติ ดังนี้ 3.1 กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2562 จำนวน 15,891 ตำแหน่ง เท่าเดิม ตามที่กำหนดไว้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2559 ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐบาล โดยให้เกลี่ยอัตรากำลังให้เป็นไปตามที่คำนวณได้แต่ไม่เกินกรอบที่ได้รับอนุมัติ 3.2 กำหนดระยะเวลาการใช้กรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นเวลา 3 ปี (ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2562) 3.3 มอบให้สำนักงานการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างโรงเรียน แล้วเสนอ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ความเห็นชอบภายในกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติจาก ก.ก. และให้รายงาน ก.ก. ทราบ	

การประชุม ก.ก.	สรุป มติ ก.ก. ที่สำคัญ	หมายเหตุ
	นอกจากนี้ ในอนาคตควรศึกษาวิเคราะห์จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเกณฑ์ของ OECD และหากผลการวิเคราะห์จำนวนกรอบอัตรากำลังลดลงจากเดิม อาจนำกรอบอัตรากำลังที่เกินไปใช้เกลี่ยให้กับหน่วยงานอื่นที่มีความจำเป็นต่อไป เรื่องที่ อ.ก.ก. วิสามัญฯ ทำการแทน ก.ก. 1. อนุมัติการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สายงานปฏิบัติงานการเกษตร ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเกษตร โดยเพิ่มคุณวุฒิการศึกษา สาขาวิชาพืชศาสตร์ ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในส่วนของคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและให้มีสิทธิได้รับการปรับเงินเดือนตามคุณวุฒิ ตั้งแต่วันที่ อ.ก.ก. อนุมัติ โดยไม่มีผลย้อนหลัง 2. เห็นชอบให้ร่วบขึ้นเงินเดือนเฉพาะขั้นที่มีความต่างระหว่างขั้นน้อย ในหลักเกณฑ์ และวิธีการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งเพื่อให้ช่วงห่างของขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสม สอดคล้องกับค่าจ้าง และผลการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ระดับ ได้แก่ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และประเภทอำนวยการ ระดับสูง โดยให้จัดทำตารางเงินเดือนที่ละเอียด ครบถ้วนถูกต้อง พร้อมทั้งวงเงินงบประมาณที่เพิ่มขึ้น ไว้ในรายงานการประชุมครั้งที่ 5/2560 และเห็นชอบให้ดำเนินการตามประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. ข้อ 4 (กรณีผู้ชี้ขาดอีก 0.5 ขั้นจะเต็มขั้น แต่ได้รับการพิจารณาเลื่อน 1 ขั้น อาจจะมีการฟ้องร้องว่ามีคุณสมบัติจะได้ใช้บัญชีทะลุขั้น จึงควรมีการวางแผนทางการปฏิบัติและทำความเข้าใจกับผู้ที่นำไปปฏิบัติให้ชัดเจน ถูกต้อง คือต้องได้รับเงินเดือนในขั้นสูงสุดอยู่ก่อนการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน)	



การประชุม ก.ก.	สรุป มติ ก.ก. ที่สำคัญ	หมายเหตุ
ครั้งที่ 6/2560 เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2560	เรื่องที่ผ่านการพิจารณาของ ก.ก. - เห็นชอบให้แต่งตั้งนางฐิติณัฐ ชัชพงศ์ เป็น อ.ก.ก.ผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร แทน นางทวีลาภ จันทะเสวี ผู้ขอลาออกจากการเป็น อ.ก.ก.ผู้ทรงคุณวุฒิ - อนุมัติให้ใช้อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จำนวน 476 ตำแหน่ง ซึ่งได้รับงบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐบาล จำนวน 472 ตำแหน่ง และงบประมาณของกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 ตำแหน่ง เพื่อใช้บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตามความจำเป็นภายในกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติจาก ก.ก. และมอบให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทำการแทน ก.ก. ในการพิจารณาอนุมัติใช้อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เป็นต้นไป เพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครภายในกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติจาก ก.ก. และให้รายงาน ก.ก. ทราบ	

การประชุม ก.ก.	สรุป มติ ก.ก. ที่สำคัญ	หมายเหตุ
ครั้งที่ 7/2560 เมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2560	เรื่องที่ผ่านการพิจารณาของ ก.ก. 1. อนุมัติดังนี้ 1.1 กำหนดเป็นหลักการให้ยกเว้นการดำเนินการตามข้อ 5 ของหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 สำหรับผู้ร้องทุกข์ 10 ราย เพื่อให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร และผู้ร้องทุกข์รายอื่นๆ ที่ ก.พ.ค.กรุงเทพมหานครมีคำวินิจฉัย ให้เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนและมีสิทธิสอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว 1.2 ให้แก้ไขรายละเอียดในหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 โดยให้ยกเลิกความในข้อ 5 เพื่อให้เกิดประโยชน์กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้ร้องทุกข์ และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ก.ก. มีมติอนุมัติให้แก้ไข โดยให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป สามารถนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับ 1 และระดับ 2 และข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้สามารถนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับ 3 มานับรวมเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการได้ 2. อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็น หรือมีเหตุพิเศษ และให้นำมติที่ประชุมไปดำเนินการ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม	

4



การประชุม ก.ก.	สรุป มติ ก.ก. ที่สำคัญ	หมายเหตุ
	3. มอบหมายให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด พิจารณาร่างมาตรฐานทางจริยธรรมจากการประชุมร่วมกันระหว่างสำนักงาน ก.พ. และองค์กรกลางบริหารงานบุคคล เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2560 และให้จัดส่งร่างมาตรฐานทางจริยธรรมที่ผ่านการพิจารณาของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด ให้สำนักงาน ก.พ. โดยไม่ต้องรายงานให้ ก.ก.ทราบก่อน โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม	
ครั้งที่ 8/2560 เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2560	เรื่องที่ผ่านการพิจารณาของ ก.ก. 1. เห็นชอบร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. โดยให้เพิ่มเติมข้อความในข้อ 4 ต่อท้ายข้อความ “ตำแหน่งที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงาน ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน” ว่า “หรือรองหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน” เพื่อให้ครอบคลุมตำแหน่งผู้ช่วยเลขานุการสภากรุงเทพมหานครและตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต 2. เห็นชอบร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดวันเวลาทำงานวันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีและการลาหยุดราชการของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร และอนุมัติยกเลิก มติ ก.ก. ครั้งที่ 10/2557 เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2557 เกี่ยวกับการนำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 มาใช้บังคับกับลูกจ้างกรุงเทพมหานคร 3. เห็นชอบการนำหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ. 0206.7/065 ลงวันที่ 23 มีนาคม 2560 มาใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยอนุมัติ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ครั้งที่หนึ่ง ครั้งปีแรก ในวันที่ 1 เมษายน 2560 ที่ได้ดำเนินการไปแล้ว ให้ถือเป็นการเลื่อนเงินเดือนตามหนังสือที่นำมาบังคับใช้นี้	

การประชุม ก.ก.	สรุป มติ ก.ก. ที่สำคัญ	หมายเหตุ
ครั้งที่ 9/2560 เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2560	เรื่องที่ผ่านการพิจารณาของ ก.ก. 1. อนุมัติ ดังนี้ 1.1 ให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาอนุมัติการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง เป็นกรณีพิเศษเฉพาะคราว โดยไม่ต้องนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน พิจารณาก่อนนำเสนอ ก.ก. เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ทันเวลา 1.2 ให้ดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง จำนวน 4 ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการแพทย์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักสิ่งแวดล้อม ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการระบายน้ำ และตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2560 1.3 ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานบริหาร ตำแหน่งนักบริหาร ระดับสูง ของผู้ที่ประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในตำแหน่งทั้ง 4 ตำแหน่ง ถึงวันปิดรับสมัคร 2. อนุมัติ ดังนี้ 2.1 จัดตั้งโรงพยาบาลคลองสามวา เป็นส่วนราชการใหม่ระดับกอง สังกัดสำนักงานการแพทย์ 2.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการกำหนดอำนาจหน้าที่โรงพยาบาลคลองสามวาในระยะแรก 2.3 กำหนดกรอบอัตรากำลังในระยะแรก เพื่อปฏิบัติงานให้บริการรักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก (OPD) อุบัติเหตุและบริการการแพทย์ฉุกเฉิน คลินิกทันตกรรม จำนวน 26 ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งเพิ่มใหม่ - ผู้อำนวยการโรงพยาบาล จำนวน 1 ตำแหน่ง - ฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน 3 ตำแหน่ง - กลุ่มงานบริการทางการแพทย์ จำนวน 7 ตำแหน่ง - กลุ่มงานทันตกรรม จำนวน 2 ตำแหน่ง - ฝ่ายการพยาบาล จำนวน 13 ตำแหน่ง	



การประชุม ก.ก.	สรุป มติ ก.ก. ที่สำคัญ	หมายเหตุ
	3. อนุมัติให้ขยายระยะเวลาการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไขข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครขอโอนไปรับราชการสังกัดหน่วยงานอื่นของรัฐ เพิ่มอีก 2 เดือน โดยให้แล้วเสร็จภายในเดือนกันยายน 2560	

หมายเหตุ: รายละเอียดสามารถดาวน์โหลดได้ที่ www.bangkok.go.th/csc

4.2 สรุปผลการดำเนินการตาม มติ ข้อสังเกต ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ของ อ.ก.ก. วิสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

4.2.1 อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ

(1) นำเรื่องรายงานการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงและการดำเนินการทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ซึ่ง อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการพิจารณาและรับทราบแล้ว รายงาน ก.ก. เพื่อทราบ จำนวน 74 เรื่อง

(2) ดำเนินการแจ้งมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ให้หน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการออกคำสั่งลงโทษตามมติดังกล่าว จำนวน 20 เรื่อง

4.2.2 อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร มีการประชุมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ทั้งหมดจำนวน 10 ครั้ง สามารถสรุปรายละเอียดของการประชุมได้ดังนี้

1) การประชุมเพื่อพิจารณาข้อเท็จจริงหรือข้อเสนอทางวิชาการเพื่อนำไปประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครและแผนปฏิบัติการประกอบยุทธศาสตร์ มีจำนวนทั้งหมด 8 ครั้ง มีหัวข้อในการพิจารณาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1) เรื่องกรอบทิศทางการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครและแผนปฏิบัติการ

1.2) เรื่องการวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

1.3) เรื่องกรอบทิศทาง แนวทางการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2561-2565

1.4) เรื่องกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครที่เหมาะสมต่อกรุงเทพมหานคร

1.5) เรื่องการพิจารณาแนวทางการนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

1.6) เรื่องรายงานการสูญเสียข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

1.7) เรื่องการพัฒนาระบบการจ้างงานของหอสมุดเมืองกรุงเทพมหานครและห้องสมุดประชาชน

1.8) เรื่องการพัฒนาระบบการให้บริการของกรุงเทพมหานคร

2) การประชุมเพื่อขอความเห็นชอบสำหรับกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. (ฉบับใหม่) มีจำนวนทั้งหมด 2 ครั้ง

4

4.2.3 อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด

การประชุม อ.ก.ก. วิสามัญ	สรุปมติ/ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ	ผลการดำเนินการ
มติ อ.ก.ก. ครั้งที่ 1/2560 เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2560	เรื่อง การจัดทำร่างมาตรฐานทางจริยธรรม ตามมาตรา 76 ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 1. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2559 มอบให้ ก.พ. และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลรับผิดชอบการดำเนินการเพื่อให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมตามร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมในการดำเนินการเมื่อรัฐธรรมนูญมีผลบังคับใช้แล้ว 2. สำนักงาน ก.พ. (ได้รับมอบหมายจาก ก.พ.) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับผู้แทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม 2560 ได้ข้อสรุปร่วมกันว่า ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล ดำเนินการจัดทำร่างมาตรฐานทางจริยธรรมที่เห็นว่าเหมาะสม รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องกลไกการใช้บังคับ แล้วจัดส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในวันที่ 15 มิถุนายน 2560 3. สำนักงาน ก.ก. ได้นำเรื่องเข้าสู่การประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด ครั้งที่ 1/2560 เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2560 พิจารณา และมีมติเห็นชอบให้นำคำนิยามหลัก 9 ข้อ ตามระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการและการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552 มากำหนดเป็นร่างมาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกลไกการใช้บังคับของกรุงเทพมหานคร	จัดส่งเอกสารให้สำนักงาน ก.พ. แล้ว โดยนำคำนิยามหลัก 9 ประการ ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการและการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552 เสนอเป็นร่างมาตรฐานทางจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร

การประชุม อ.ก.ก. วิสามัญ มติ อ.ก.ก. ครั้งที่ 2/2560 เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2560	สรุปมติ/ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ	ผลการดำเนินการ
	เรื่อง การจัดทำร่างมาตรฐานทางจริยธรรม ตามมาตรา 76 ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 1. สำนักงาน ก.พ. ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2560 ได้ข้อสรุปร่วมกันในส่วนของการประเมินหลัก 7 ประการ และได้จัดส่งข้อสรุปร่วมกันระหว่างองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่างๆ เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2560 ให้สำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2560 เพื่อนำเข้าสู่การพิจารณา ครั้งที่ 2 แล้วส่งร่างมาตรฐานทางจริยธรรมที่ผ่านการพิจารณาแล้วให้ สำนักงาน ก.พ. ภายในวันที่ 24 กรกฎาคม 2560 2. ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ 7/2560 เมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2560 มีมติมอบหมาย อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการในเสนาบดีพิจารณา ร่างมาตรฐานทางจริยธรรมจากการประชุมร่วมกัน ระหว่างสำนักงาน ก.พ. และองค์กรกลางบริหารงานบุคคล เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2560 และให้จัดส่งร่างมาตรฐานทางจริยธรรมที่ผ่านการพิจารณาแล้วให้สำนักงาน ก.พ. โดยไม่ต้องรายงานให้ ก.ก. ทราบ แต่ให้นำมารายงานให้ทราบในภายหลัง 3. สำนักงาน ก.ก. ได้นำเรื่องเข้าสู่การประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการในเสนาบดี ครั้งที่ 2/2560 เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2560 พิจารณาและมีมติเห็นชอบร่างมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐจากการประชุมร่วมกันขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล 4. ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ 8/2560 เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2560 มีมติรับทราบตามความเห็นของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการในเสนาบดี	1. เสนอร่างมาตรฐานทางจริยธรรม ที่ผ่านการพิจารณาและเห็นชอบจาก อ.ก.ก. พร้อมทั้งนำข้อสังเกต และข้อเสนอแนะ ของ อ.ก.ก. แจ้งไปยังสำนักงาน ก.พ. ภายในกำหนดโดย ไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

4



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
Office of the Bangkok Metropolitan Administration Civil Service Commission
173 ถนนดินสอ แขวงเสาชิงช้า เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200
เว็บไซต์ www.bangkok.go.th/csc

จำนวนพิมพ์ 1,200 เล่ม

ที่ปรึกษา

นายสมภาคย์ สุขอนันต์ นางสาวกาญจนา สมวงศ์

บรรณาธิการบริหาร

นางสาวสุวรรณี วรรณเสขตา นางสาวน้ำเพชร ขาญภิญโญ นางสาวอรัญญา พรไชยะ
นายโพธิพัฒน์ ชูติมาวงศ์ นายพงศ์พร เทสสิริ นางอัญชลี ยิ่งรักพันธุ์ นางสาวอติภา พูลสวัสดิ์

บรรณาธิการ

นางเบญจมาศ วงษ์ระวีวัฒน์ นางปรีดา แสนดี นางสาวอุษา อรรถผลศีล

กองบรรณาธิการ

นางสาวบงกช ทองแท่ง นางสาวพิชญ์สินี อินทะนาค
นางสาวภัทรฉัตร จันทร์จุฬาลักษณ์ นางสาวรัชญา สุคันธพงษ์

พิมพ์ที่

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, พ.ศ. 2560
โทรศัพท์ 0 2564 6104 ถึง 6 โทรสาร 0 2564 3119
<http://www.tu.ac.th/org/tuprint>



สำนักงาน ก.ก.

“เป็นต้นแบบการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการมหานคร
บุคลากรมีคุณภาพ มีความสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิต
เพื่อให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรจรรวมาภิบาลและมีศักยภาพสูง”

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

Office of the Bangkok Metropolitan Administration Civil Service Commission

www.bangkok.go.th/csc