



บันทึกข้อความ

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

ที่ กท ๐๓๐๑/ ๗๐๐

วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ส่งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

เรียน ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร
รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร
ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร เลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ผู้อำนวยการเขต และหัวหน้าส่วนราชการการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

พร้อมนี้ สำนักงาน ก.ก. ขอส่งมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
มาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นางสาวอริญญา พรไชยะ)

ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

สืบ

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ผู้มาประชุม

- | | |
|---|--------------|
| ๑. นายธวัชชัย ฟักอังกูร
(ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ประธาน ก.ก.) | กรรมการ ก.ก. |
| ๒. ปลัดกระทรวงมหาดไทย
(นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๓. เลขาธิการ ก.พ.
(นางชุดิมา หาญเผชิญ รองเลขาธิการ ก.พ. แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๔. เลขาธิการ ก.พ.ร.
(นางดารุณีย์ เผ่าสุวรรณ ผู้ช่วยเลขาธิการ ก.พ.ร. แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๕. เลขาธิการ ก.ค.ศ.
(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๖. ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
(นายวันนี นนท์ศิริ ผู้ช่วยปลัดกระทรวง แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๗. ปลัดกรุงเทพมหานคร
(นายขจิต ชัชวานิชย์) | กรรมการ ก.ก. |
| ๘. นางวันทนี วัฒนะ
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๙. นายเฉลิมพล โชตินุชิต
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๐. นายอัศรเดช จำนงค์ธรรม
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๑. นายไกรทอง กล้าแข็ง
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุตารัตน์ หงวนเสงี่ยม
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๓. นายสมบัติ มะประเสริฐ
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๔. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๕. นายอุบล เล่นวารี
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๖. นายภาส ภาสสัทธา
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |

๑๗. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

สืบ



๑๗. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
(นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร)

กรรมการและ
เลขานุการ ก.ก.

ผู้ไม่มาประชุม

- | | |
|---|-----------|
| ๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
(นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์) | ติดภารกิจ |
| ๒. รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย
(รองศาสตราจารย์ทวิตา กมลเวชช) | ติดภารกิจ |
| ๓. รองศาสตราจารย์อิสระ สุวรรณบล
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | ติดภารกิจ |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|------------------------------|---|
| ๑. นางสาวอริยญา พรไชยะ | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๒. นายธีระเดช เตชะบุญ | ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๓. นางจงจิตร์ รัตนสุภสิน | ผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๔. นางสาวเต็มศิริ เนตรทัศน์ | ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม |
| ๕. นางสาวอำพาพร รุ่งโรจน์สาร | ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง |
| ๖. นายบุญลือ โตนดงาม | ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร |
| ๗. นางกาญจนา เณิมพงษ์ | ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป |
| ๘. นางสาวจารินี รุทธะกาญจน์ | ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล |
| ๙. นางสาวณัฏฐา โสมสิน | ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ |
| ๑๐. นางสมจิตร แสงวิเชียร | ผู้อำนวยการส่วนโครงสร้างและอัตรากำลัง |
| ๑๑. นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล | ผู้อำนวยการส่วนระบบตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง |
| ๑๒. นายพิศณุ อินทร์ชัย | ผู้อำนวยการส่วนวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม |
| ๑๓. นางอริยญา นุชสาย | ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาระบบบริหาร |
| ๑๔. นางสาวศิริมา ศิลาณิล | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ |
| ๑๕. นางสาวสันตยา ชูเชิด | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๖. นางสาวอลิศรา สืบสังข์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๗. นางอดิษฐ์ ธนดิษฐ์อาภา | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๘. นางสาวสมบูรณ์ พรานกระโทก | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๙. นางสาวปรีดา รื่นเอน | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๒๐. นายธีรวิทย์ อรุณรัตน์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๒๑. นางสาววรรณณ เกียรติโพธิ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๒๒. นายธนบดี ชัยนนธ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๒๓. นางสาวอภิญญา ลีละฉายากุล | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๒๔. นางสาวณัฐชกร สีทอง | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |



๒๕. ว่าที่ร้อยตรี ณฐภัทร ศรีนวลจันท	นิติกรชำนาญการพิเศษ
๒๖. นางสาวสุตาภรณ์ วิทยากุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๒๗. นางสาวอัมพร บันดาลุน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๒๘. นายธนพนธ์ นนทมา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๒๙. นางสาวสุพรรณษา จำอินทร์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๓๐. ว่าที่ร้อยตรีหญิง ศิริพร สุขสัมฤทธิ์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๓๑. นางสาวพิชญ์สินี อินทะนาค	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๓๒. นายคำผอง ลมอ่อน	นิติกรชำนาญการ
๓๓. นางสาวภัสราภรณ์ เจริญสุข	นิติกรชำนาญการ
๓๔. นายณัฐ คณวาล	นิติกรปฏิบัติการ
๓๕. นางสาวนวรรณ์ ศรีศรี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๓๖. นางสาวดารุณี พาชัยภูมิ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๓๗. นายนักบุญ ปางพุดพิงษ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๓๘. นางสาวยุวดี ศรีเมือง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๓๙. นางสาวบงกช ทองแท่ง	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๔๐. นางสาวรัชญา สุคันธพงษ์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๔๑. นางสาวชิดชนก วงศ์ทองทิพย์	นักจัดการงานทั่วไป

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์) ประธาน ก.ก. และรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย (รองศาสตราจารย์ทวิดา กมลเวชช) รองประธาน ก.ก. ตัดการกิจ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ซึ่งมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้นำมาใช้บังคับกับการประชุม ก.ก. จึงเสนอให้ที่ประชุมเลือกประธานในที่ประชุม ซึ่งที่ประชุมมีมติให้นายธวัชชัย พิกอังกูร กรรมการ ก.ก. (ผู้ทรงคุณวุฒิ) ทำหน้าที่ประธานการประชุม และมอบฝ่ายเลขานุการแจ้งที่ประชุมทราบเกี่ยวกับผู้เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยระบบ Microsoft Teams

๒. ฝ่ายเลขานุการแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ในการประชุมครั้งนี้มีกรรมการ ก.ก. เข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ จำนวน ๔ ราย และมีกรรมการ ก.ก. เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑๓ ราย ดังนี้

๒.๑ ปลัดกระทรวงมหาดไทย กรรมการ ก.ก.

(นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. แทน)

๒.๒ เลขาธิการ ก.พ. กรรมการ ก.ก.

(นางชุดิมา หาญเผชิญ รองเลขาธิการ ก.พ. แทน)

๒.๓ เลขาธิการ ก.พ.ร. กรรมการ ก.ก.

(นางดารุณีย์ เผ่าสุวรรณ ผู้ช่วยเลขาธิการ ก.พ.ร. แทน)

๒.๔ เลขาธิการ ก.ค.ศ.

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ)

๒.๕ ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา

ลัษ



- ๒.๕ ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กรรมการ ก.ก.
(นายวันนี นนทศิริ ผู้ช่วยปลัดกระทรวง แทน)
- ๒.๖ ปลัดกรุงเทพมหานคร กรรมการ ก.ก.
(นายขจิต ชัชวานิชย์)
- ๒.๗ นางวันทนี วัฒนะ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
- ๒.๘ นายไกรทอง กล้าแข็ง กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
- ๒.๙ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภารัตน์ หงวนเสียม กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา)
- ๒.๑๐ นายสมบัติ มะประเสริฐ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร)
- ๒.๑๑ นางเบญจวรรณ สร้างนิทร กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
- ๒.๑๒ นายอุบล เล่นวารี กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
- ๒.๑๓ นายภาส ภาสสิทธิ์ กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

ทั้งนี้ ได้มีการแสดงตนผ่านการบันทึกภาพและรายชื่อแสดงตนในระบบ Microsoft Teams เรียบร้อยแล้ว

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๖

ฝ่ายเลขานุการเสนอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๖ ซึ่งมีทั้งสิ้น ๖ ระเบียบวาระ จำนวน ๑๐๐ หน้า

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ ขอดัดโอนสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครมาสังกัดสำนักงาน ก.ก. และปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน การกำหนดอำนาจหน้าที่ และกรอบอัตรากำลังของสำนักงาน ก.ก.

กรุงเทพมหานครเสนอขอดัดโอนสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครมาสังกัดสำนักงาน ก.ก. และปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน การกำหนดอำนาจหน้าที่และกรอบอัตรากำลังของสำนักงาน ก.ก. จำนวน ๓๐๕ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. (นักบริหารสูง)
๒. ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. (นักบริหารต้น)
๓. กองโครงสร้างและอัตรากำลัง

- ๑ ตำแหน่ง
- ๒ ตำแหน่ง
- ๖๑ ตำแหน่ง



๔. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	๔๔ ตำแหน่ง
๕. กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร	๓๖ ตำแหน่ง
๖. กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม	๒๗ ตำแหน่ง
๗. ศูนย์สารสนเทศทรัพยากรบุคคล	๒๑ ตำแหน่ง
๘. กองบริหารทั่วไป	๒๒ ตำแหน่ง
๙. กองสรรหาบุคคล	๒๗ ตำแหน่ง
๑๐. กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม	๑๔ ตำแหน่ง

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. ข้อกฎหมาย/มติ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘

มาตรา ๖๐ ให้จัดระเบียบราชการกรุงเทพมหานคร ดังนี้

- (๑) สำนักงานเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร
- (๒) สำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
- (๓) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (๔) สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
- (๕) สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก
- (๖) สำนักงานเขต

การตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงสำนักหรือการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานตามวรรคหนึ่ง

จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยทำเป็นประกาศของกรุงเทพมหานคร และประกาศในราชกิจจานุเบกษา

๑.๒ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๑๔ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) ให้ความเห็นชอบการตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงสำนัก หรือการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร

(๕) ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร

ฯลฯ

มาตรา ๑๘ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

ฯลฯ

(๓) พิจารณาการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร

ฯลฯ



(๕) พิจารณากำหนดตำแหน่ง จำนวน ประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับของตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและความประหยัดเป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด และต้องเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.ก. กำหนด

๑.๓ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม อนุมัติหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ รวมถึงหลักเกณฑ์การพิจารณา กำหนดตำแหน่งประเภทและระดับต่าง ๆ การเกลี่ยอัตรากำลัง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง

๒. สืบเนื่องจากคณะกรรมการขับเคลื่อนและเร่งรัดการดำเนินการตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ด้านโครงสร้างและการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๕ และการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบในหลักการให้ตัดโอนสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มาสังกัดสำนักงาน ก.ก. โดยมีข้อสังเกตว่า งานด้าน HRM และ HRD ควรรวมอยู่ในหน่วยงานด้าน HR เพียงหน่วยงานเดียว ตามหลักการจึงควรตัดโอนสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มาสังกัดสำนักงาน ก.ก. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเกิดประสิทธิภาพอย่างบูรณาการ และเมื่อตัดโอนสถาบันฯ มาสังกัดสำนักงาน ก.ก. แล้ว ควรมีการปรับปรุงภารกิจและโครงสร้างของส่วนราชการภายในสำนักงาน ก.ก. ใหม่ทั้งหมด และมอบให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อสังเกตที่เป็นประเด็นสำคัญของคณะกรรมการขับเคลื่อนฯ มาวิเคราะห์และดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของสำนักงาน ก.ก. ให้มีความเหมาะสมต่อไป

๓. ประเด็นข้อสังเกตที่สำคัญของคณะกรรมการขับเคลื่อนและเร่งรัดการดำเนินการตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครด้านโครงสร้างและการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ สรุปได้ดังนี้

๓.๑ การปรับปรุงโครงสร้างด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครครั้งนี้ จำเป็นต้องนำงาน HRM และ HRD ที่แยกกันอยู่ในส่วนราชการต่าง ๆ มาพิจารณาปรับปรุงภารกิจใหม่ร่วมกัน และต้องมีการเชื่อมโยงงาน HR ของทุกส่วนราชการให้มีความชัดเจน เพื่อให้การจัดโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของกรุงเทพมหานครเกิดการผสมผสานการทำงานระหว่างงาน HRM และ HRD มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ การจัดโครงสร้างของสำนักงาน ก.ก. เมื่อมีการตัดโอนสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครมาอยู่ในสังกัดเดียวกันแล้ว ควรมุ่งเน้นการออกแบบและจัดโครงสร้างที่มีการบริหารจัดการแบบเบ็ดเสร็จในส่วนราชการเดียวกัน (Turnkey) มากกว่าโครงสร้างตามอำนาจหน้าที่ (Functional Structure) หรือการจัดโครงสร้างตามกระบวนการงาน (Process) เพื่อเพิ่มพูนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้ในงาน HR ที่หลากหลายรอบด้าน โดยได้เรียนรู้การทำงานตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำจนเบ็ดเสร็จ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะเก่งและมีความสามารถที่กว้างขึ้น อีกทั้งจะทำให้การดำเนินการในส่วนต่าง ๆ เบ็ดเสร็จภายในหน่วยงานเดียว โดยจะมีผู้รับผิดชอบในผลผลิตและผลลัพธ์ของงานแต่ละด้านอย่างชัดเจน และส่งผลดีต่อการส่งมอบบริการ



ให้กับกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว คล่องตัว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ควรนำปัญหาสำคัญ (pain point) ในงาน HR ทั้งหมดของกรุงเทพมหานครมาพิจารณาประกอบในการออกแบบและวิเคราะห์งานใหม่ด้วย

๓.๓ การออกแบบและจัดโครงสร้างของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ควรอยู่บนพื้นฐานของการให้บริการตามกลุ่มลูกค้า (Based on Customer) และมีการบริหารจัดการแบบเบ็ดเสร็จในส่วนราชการเดียวกัน (Turnkey) และมุ่งเน้นงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลในเชิงรุกและงานเชิงนวัตกรรม รวมทั้งนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทในปัจจุบัน เพื่อให้กรุงเทพมหานครสามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และมีความพร้อมในการรับมือกับปัญหาของเมืองและทันกับสถานการณ์แวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๓.๔ งานบริหารค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตเป็นงานใหญ่ที่ควรยกระดับ จากกลุ่มงานเป็นระดับกอง เพื่อขับเคลื่อนให้งานด้านนี้เกิดผลสำเร็จที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๓.๕ ควรพัฒนางานของกองทะเบียนประวัติข้าราชการให้เป็น Data Center ในงานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HRIS) เพียงหนึ่งเดียวของกรุงเทพมหานคร โดยเป็นหน่วยที่มีหน้าที่ในการรวบรวมและสรุปข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลทุกประเภทรวมไว้เพื่อให้ผู้บริหารใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและบริหารกำลังคนจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรพัฒนาหรือขับเคลื่อนให้เกิดเป็นงานนวัตกรรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HRIIS) ต่อไป

๔. สำนักงาน ก.ก. ได้นำประเด็นข้อสังเกตของคณะกรรมการขับเคลื่อนฯ มาพิจารณาร่วมกับการศึกษา วิเคราะห์ปัญหาสำคัญ (pain point) ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประกอบกับมีการทบทวนภารกิจของงาน HRM และ HRD สรุปดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านกฎหมาย

มาตรา ๒๙ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ บัญญัติให้ “สำนักงาน ก.ก.” มีอำนาจหน้าที่ประการหนึ่งในการจัดทำยุทธศาสตร์ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร แต่ปัจจุบันภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา ๒๙ (๕) ดังกล่าวอยู่ที่สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นส่วนราชการหลักในการกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในขณะที่โครงสร้างของสำนักงาน ก.ก. ซึ่งเป็นองค์กรกลางในการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่มีส่วนราชการที่รับผิดชอบในภารกิจและยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานครที่ชัดเจน จึงส่งผลกระทบต่อการวางแผนและการมองภาพรวมของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครและการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์และเป้าหมายเดียวกัน

๔.๒ ปัญหาด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง ระบบงาน และการบริหารจัดการ

(๑) การออกแบบโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยให้หน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้าน HRM และ HRD อยู่คนละสังกัดนั้น ส่งผลทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมเกิดปัญหาเกี่ยวกับความไม่เป็นเอกภาพในการดำเนินการในด้านต่าง ๆ เกิดปัญหาเกี่ยวกับความเข้าใจในการนำกฎ ระเบียบหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ไปใช้ของหน่วยปฏิบัติ โดยเฉพาะในส่วนของการพัฒนาระดับผู้บริหารที่ต้องมีการเตรียมและสร้างความพร้อมให้กับข้าราชการเพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมก่อนแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งสำคัญซึ่งหน่วยงาน



(๒) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในลักษณะแบ่งตามหน้าที่ (Functional Structure) ส่งผลทำให้เกิดปัญหาในการทำงานและการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ระบบการทำงานเกิดความซ้ำซ้อน และขาดความเชื่อมโยงกัน การปฏิบัติงานไม่เบ็ดเสร็จภายในกลุ่มหรือส่วนงานเดียวกัน อีกทั้งขาดการมองภาพรวม ในเชิงระบบของการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภารกิจหรือกลุ่มเป้าหมายเดียวกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการให้บริการแก่ผู้รับบริการกลุ่มต่าง ๆ

(๓) ปัญหาที่พบในส่วนของการกิจด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น

- ขาดการนำผลการพัฒนาสมรรถนะของแต่ละบุคคลไปใช้เชื่อมโยงกับการบริหารผลงาน หรือใช้ในกระบวนการเลื่อน ย้ายหรือแต่งตั้งข้าราชการให้เติบโตตามเส้นทางอาชีพ

- กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังมุ่งเน้นการฝึกอบรมแบบ onsite มากกว่า หลักสูตรแบบ online ไม่มีระบบสนับสนุนที่ข้าราชการหรือลูกจ้างสามารถพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง แบบ on demand อีกทั้งขาดการนำหลักการของการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการพัฒนาในหลักสูตรต่าง ๆ

- ขาดบทบาทด้านการสนับสนุนเชิงรุกให้แต่ละหน่วยงานดำเนินการเพื่อพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

- การขับเคลื่อนงานนวัตกรรมหรือช่องทางที่ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองยังมีค่อนข้างน้อยและล่าช้า รวมทั้งยังไม่ครอบคลุมกับทุกกลุ่มเป้าหมาย

(๔) ปัญหาด้านความซ้ำซ้อนของภารกิจ

- มีความซ้ำซ้อนในงานด้านทุนการศึกษา หรืองานพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสายงาน เช่น งานทุนการศึกษามีทั้งในส่วนที่สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และกองสรรหาบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติ เป็นต้น

(๕) โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังในหลายส่วนราชการของสำนักงาน ก.ก. ยังไม่เหมาะสม และไม่รองรับบทบาทของการทำงานเชิงรุก อีกทั้งไม่ส่งเสริมการเรียนรู้การปฏิบัติงานที่หลากหลายของเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังขาดส่วนราชการที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์ข้อมูลกลางในการเก็บ รวบรวม และประมวลผล สารสนเทศทรัพยากรบุคคลทุกประเภทที่อยู่ในหน่วยงานหรือส่วนราชการเดียวกัน โดยยังขาดระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลที่ทุกหน่วยงานสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลร่วมกันได้ จึงส่งผล ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ และส่งผลต่อการขับเคลื่อน นวัตกรรม งานวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาสิ่งใหม่หรืองานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร รวมถึงการพัฒนาบรรพชาการของกรุงเทพมหานครเกิดผลสำเร็จได้ยากและเห็นผลช้า

๕. สำนักงาน ก.ก. ได้มีการประชุมหารือร่วมกับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาข้าราชการ- กรุงเทพมหานครและทุกส่วนราชการของสำนักงาน ก.ก. รวมทั้งมีการศึกษาเทียบเคียงโครงสร้างการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ แล้วนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการภายในของสำนักงาน ก.ก. ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีการรวมงาน HRD ของสถาบันพัฒนา ข้าราชการกรุงเทพมหานคร มาไว้ในสังกัดสำนักงาน ก.ก. และกำหนดกรอบแนวคิดของการปรับปรุงโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการของสำนักงาน ก.ก. ดังนี้



๕.๑ การทบทวนภารกิจ มีการยุบรวมภารกิจงาน HRM และ HRD มารวมไว้ในหน่วยงานเดียวกัน เพื่อให้การขับเคลื่อนงานบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนต่าง ๆ มีความชัดเจนและเกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน นอกจากนี้ยังได้พิจารณาภายในส่วนราชการต่าง ๆ ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน และออกแบบงานที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันให้อยู่ภายในกลุ่มงานหรือส่วนเดียวกัน

๕.๒ การปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ มีการออกแบบโครงสร้างสำหรับภารกิจที่สามารถบริหารจัดการแบบเบ็ดเสร็จในส่วนราชการเดียวกัน (Turnkey) ผสมผสานกับการออกแบบโครงสร้างตามกลุ่มลูกค้าหรือผู้รับบริการ และการจัดโครงสร้างตามอำนาจหน้าที่ (Functional Structure) สำหรับภารกิจที่มีความจำเป็น พร้อมทั้งทบทวนการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้รองรับการทำงานเชิงรุกและเพื่อขับเคลื่อนงานนวัตกรรมสร้างสรรค์สิ่งใหม่

๕.๓ การปรับบทบาทและระบบงาน มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เป็นเชิงรุกมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนาและการเรียนรู้ตามโมเดล ๗๐: ๒๐: ๑๐ และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม นอกจากนี้จะมีการปรับบทบาทของสำนักงาน ก.ก. ให้เป็นผู้กำกับ ควบคุม (Regulator) การปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานมากกว่าการลงมือเป็นผู้ปฏิบัติเองในบางภารกิจที่มีความพร้อม

๕.๔ การยกระดับส่วนราชการ มีการปรับปรุงงานที่เป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็น “ส่วน” เพื่อให้ส่วนราชการสามารถขับเคลื่อนภารกิจให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้เต็มประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น งานบริหารผลงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นต้น

๖. สำนักงาน ก.ก. ได้นำผลการวิเคราะห์ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงาน ก.ก. ที่มีการตัดโอนภารกิจและกรอบอัตรากำลังของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครมาเป็นส่วนราชการหนึ่งของสำนักงาน ก.ก. เสนอต่อ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน เพื่อพิจารณาก่อนการตัดโอนหรือให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสำนักงาน ก.ก. จำนวน ๒ ครั้ง ซึ่งการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕ อ.ก.ก. มีมติเห็นชอบในหลักการตัดโอนสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มาสังกัดสำนักงาน ก.ก. และในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๖ อ.ก.ก. มีมติ ดังนี้

๖.๑ เห็นชอบในหลักการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักงาน ก.ก. จำนวน ๘ ส่วนราชการ และมีกรอบอัตรากำลังข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวนทั้งสิ้น ๓๐๕ ตำแหน่งตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ

๖.๒ มอบให้สำนักงาน ก.ก. นำประเด็นสำคัญของ อ.ก.ก.ฯ ไปพิจารณาทบทวนปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดอำนาจหน้าที่ และการจัดอัตรากำลังภายในของแต่ละส่วนราชการให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ก่อนนำเสนอ ก.ก. พิจารณาตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

๗. สำนักงาน ก.ก. ได้นำประเด็นสำคัญของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๖ มาทบทวนพร้อมกันมีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักงาน ก.ก. ให้สอดคล้องตามข้อสังเกตของ อ.ก.ก.ฯ เรียบร้อยแล้วสรุปผลการวิเคราะห์ ดังนี้



๗.๑ สำนักงาน ก.ก. ประกอบด้วย ส่วนราชการภายใน จำนวน ๘ ส่วนราชการ มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๐๕ ตำแหน่ง แบ่งเป็น

(๑) หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. (นักบริหารสูง)	๑ ตำแหน่ง
(๒) ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. (นักบริหารต้น)	๒ ตำแหน่ง
(๓) กองโครงสร้างและอัตรากำลัง	๖๑ ตำแหน่ง
(๔) สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	๙๔ ตำแหน่ง
(๕) กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร	๓๖ ตำแหน่ง
(๖) กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม	๒๗ ตำแหน่ง
(๗) ศูนย์สารสนเทศทรัพยากรบุคคล	๒๑ ตำแหน่ง
(๘) กองบริหารทั่วไป	๒๒ ตำแหน่ง
(๙) กองสรรหาบุคคล	๒๗ ตำแหน่ง
(๑๐) กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม	๑๔ ตำแหน่ง

ทั้งนี้ ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองระดับสูง มีจำนวน ๔ กอง คือ กองโครงสร้างและอัตรากำลัง สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม ส่วนกองระดับต้น มีจำนวน ๔ กอง คือ ศูนย์สารสนเทศทรัพยากรบุคคล กองบริหารทั่วไป กองสรรหาบุคคล และกองพิทักษ์ระบบคุณธรรม

๗.๒ อำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.ก. มีดังนี้

- (๑) ราชการประจำของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (๒) งานในหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (๓) วิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร
- (๔) จัดทำยุทธศาสตร์ ประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

- (๕) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการกรุงเทพมหานคร
- (๖) ดำเนินการตามที่คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

มอบหมาย

- (๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๘. การปรับปรุงโครงสร้างภายในของสำนักงาน ก.ก. โดยมีการตัดโอนภารกิจการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และกรอบอัตรากำลังของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครมารวมอยู่ในสังกัดเดียวกันในครั้ง นี้ การกำหนดกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ พิจารณาจากสถิติปริมาณงาน การกำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำ ที่สามารถปฏิบัติงานได้ผสมผสานกับการจ้างงานรูปแบบอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการ และใช้วิธีการเกลี่ยอัตรากำลัง ระหว่างส่วนราชการ ประกอบกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งภายในส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจ ที่กำหนดใหม่ โดยนำตำแหน่งว่างมายุบเลิกและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง จึงไม่ทำให้กรอบอัตรากำลัง ในภาพรวมของกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น ผลจากการปรับปรุงดังกล่าวทำให้กรอบอัตรากำลังของสำนักงาน ก.ก. ลดลงจากจำนวน ๓๑๐ ตำแหน่ง เป็นจำนวน ๓๐๕ ตำแหน่ง (อัตรากำลังลดลง ๕ ตำแหน่ง) และทำให้ค่าจ้างราย เดือนด้านบุคคลลดลงปีละ ๑๓๕,๗๒๐ บาท จึงไม่ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานคร



แต่อย่างไร ซึ่งสำนักงาน ก.ก. จะนำเสนอ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ เพื่อพิจารณาการเกลี้ยอัตรากำลัง และปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

๙. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ก.นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณา ให้ความเห็นชอบการตัดโอนภารกิจของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มาสังกัดสำนักงาน ก.ก. และปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการการกำหนดอำนาจหน้าที่และกรอบอัตรากำลัง ของสำนักงาน ก.ก. ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๔/๐๔๑ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๖

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการประสานงาน รวมทั้งมีการเชื่อมโยงงานบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) ไว้ด้วยกันอย่างเป็นระบบและมีทิศทางดำเนินการที่ชัดเจน จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณา ดังนี้

๑. ตัดโอนสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มาสังกัดสำนักงาน ก.ก.

๒. ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน การกำหนดอำนาจหน้าที่และกรอบอัตรากำลัง ของสำนักงาน ก.ก. จำนวน ๓๐๕ ตำแหน่ง ดังนี้

๒.๑ หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. (นักบริหารสูง)	๑ ตำแหน่ง
๒.๒ ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. (นักบริหารต้น)	๒ ตำแหน่ง
๒.๓ กองโครงสร้างและอัตรากำลัง	๖๑ ตำแหน่ง
๒.๔ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	๙๔ ตำแหน่ง
๒.๕ กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร	๓๖ ตำแหน่ง
๒.๖ กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม	๒๗ ตำแหน่ง
๒.๗ ศูนย์สารสนเทศทรัพยากรบุคคล	๒๑ ตำแหน่ง
๒.๘ กองบริหารทั่วไป	๒๒ ตำแหน่ง
๒.๙ กองสรรหาบุคคล	๒๗ ตำแหน่ง
๒.๑๐ กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม	๑๔ ตำแหน่ง

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

ที่ประชุมได้ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะสรุปได้ ดังนี้

๑. เห็นด้วยในหลักการรวมหน่วยงานด้าน HRM และ HRD เข้าด้วยกัน และเห็นด้วยกับการจัด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักงาน ก.ก. ตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ แต่สิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึง ภายหลังการรวมหน่วยงาน คือ การปรับ Mindset ของผู้ปฏิบัติงานให้ยอมรับในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และการประสานเชื่อมโยงการทำงานภายใต้โครงสร้างองค์กรใหม่ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดนั้น จำเป็นต้อง มีการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง



๒. เนื่องจากสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยที่สร้างองค์ความรู้ให้กับทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการกิจด้านการจัดการความรู้และมีการเชื่อมโยงความรู้กับหน่วยงานภายนอก รวมทั้งเพิ่มบทบาทเชิงรุกในงานดังกล่าวควบคู่ไปกับงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สถาบันฯ มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ สถาบันฯ ยังมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประเภทต่าง ๆ นอกเหนือจากการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้าง ดังนั้น เห็นควรเปลี่ยนชื่อของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็น “สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร” เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาและรองรับภารกิจที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต

๓. การปรับปรุงโครงสร้างสำนักงาน ก.ก. ครั้งนี้ เป็นภารกิจแรกที่ดำเนินการตามแผนปรับปรุงโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๖๖-พ.ศ.๒๕๖๗) ซึ่งจะสามารถเชื่อมโยงงานด้าน HRM และ HRD ได้ส่วนหนึ่ง โดยที่ยังขาดภาพการบูรณาการเชื่อมโยงงานด้าน HRM และ HRD ในส่วนอื่น ๆ เช่น การพิจารณาตัดโอนหรือควมรวมภารกิจการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่อยู่ในสังกัดสำนักงานการศึกษา ให้มารวมอยู่ในสังกัดสำนักงาน ก.ก. การพิจารณางานด้านวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม รวมทั้งงานป้องกันและต่อต้านการทุจริตที่เป็นงานใหม่ของกรุงเทพมหานครที่ภาครัฐให้ความสำคัญ หรืองานที่เกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานครซึ่งต้องดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ รวมทั้งสามารถบูรณาการและเชื่อมโยงการบริหารจัดการในภารกิจด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างสมบูรณ์ เห็นควรให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปรับปรุงโครงสร้างฯ ในทุกระยะอย่างต่อเนื่อง และควรมีการติดตามประเมินผลทั้งในภายหลังจากการปรับปรุงโครงสร้างสำนักงาน ก.ก. ในครั้งนี้แล้วเสร็จและก่อนเริ่มดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนอื่น ๆ ต่อไป

มติที่ประชุม ๑. เห็นชอบให้ตัดโอนสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครมาสังกัดสำนักงาน ก.ก. และให้ปรับปรุงชื่อ “สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร” เป็น “สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร”

๒. เห็นชอบการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน จำนวน ๘ ส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังของสำนักงาน ก.ก. จำนวน ๓๐๕ ตำแหน่ง ดังนี้

๒.๑ หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. (นักบริหารสูง)	๑ ตำแหน่ง
๒.๒ ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. (นักบริหารต้น)	๒ ตำแหน่ง
๒.๓ กองบริหารทั่วไป	๒๒ ตำแหน่ง
๒.๔ กองสรรหาบุคคล	๒๗ ตำแหน่ง
๒.๕ สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร	๙๔ ตำแหน่ง
๒.๖ กองโครงสร้างและอัตรากำลัง	๖๑ ตำแหน่ง
๒.๗ กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร	๓๖ ตำแหน่ง
๒.๘ ศูนย์สารสนเทศทรัพยากรบุคคล	๒๑ ตำแหน่ง
๒.๙ กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม	๒๗ ตำแหน่ง
๒.๑๐ กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม	๑๔ ตำแหน่ง
(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)	



๓. เห็นชอบการกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.ก. และส่วนราชการภายใน ดังนี้

๓.๑ สำนักงาน ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ราชการประจำของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร-

กรุงเทพมหานคร

(๒) งานในหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(๓) วิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร

(๔) จัดทำยุทธศาสตร์ ประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(๕) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการกรุงเทพมหานคร

(๖) ดำเนินการตามที่คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

มอบหมาย

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ กองบริหารทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) งานด้านเลขานุการ

(๒) งานด้านบริหารทั่วไป งานสารบรรณและธุรการ

(๓) การประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(ก.ก.) และการคัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการใน ก.ก. และ อ.ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง

(๔) งานด้านการคลัง พัสดุ และครุภัณฑ์

(๕) งานการเจ้าหน้าที่และการดำเนินการใน อ.ก.ก. หน่วยงาน

(๖) งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.ก.

(๗) การจัดทำวารสารและรายงานประจำปี

(๘) การดำเนินการศูนย์ข้อมูลข่าวสารตามกฎหมายของสำนักงาน ก.ก.

(๙) การจัดทำ ติดตาม รายงานผลและประเมินผลแผนปฏิบัติราชการประจำปีของ

ส่วนราชการสังกัดสำนักงาน ก.ก.

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๒.๑ กลุ่มงานช่วยนักบริหาร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) งานด้านเลขานุการของหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. และผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

(๒) การกลั่นกรองงานก่อนนำเสนอ

(๓) การติดต่อนัดหมายการประชุม

(๔) การจัดเตรียมเอกสารและสรุปข้อมูลประกอบการประชุม

(๕) การประสานงานและอำนวยความสะดวก

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๒.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไปและการประชุม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) งานสารบรรณและธุรการทั่วไปของสำนักงาน ก.ก.

(๒) งานด้านเลขานุการ



(๓) งานการประชุม

(๔) การจัดประชุม ก.ก.

(๕) การคัดเลือกและแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนข้าราชการ

กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครใน ก.ก.

(๖) การแต่งตั้ง อ.ก.ก. วิสามัญคณะต่าง ๆ เพื่อทำการแทน ก.ก.

(๗) งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.ก.

(๘) การดำเนินการในฐานะเป็นศูนย์ข้อมูลเพื่อให้บริการข้อมูลข่าวสารตาม

กฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

(๙) การควบคุมดูแลอาคารสถานที่และยานพาหนะส่วนกลาง

(๑๐) การจัดทำวารสาร รายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในราชการ

กรุงเทพมหานคร

(๑๑) การจัดทำ ติดตาม รายงานและประเมินผลแผนปฏิบัติราชการประจำปีของ

ส่วนราชการสังกัดสำนักงาน ก.ก.

(๑๒) งานอื่นที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

(๑๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๒.๓ ฝ่ายการคลัง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) งานการเงินและงบประมาณ

(๒) งานการบัญชีและพัสดุ

(๓) การตรวจสอบใบสำคัญ

(๔) การจัดซื้อจัดจ้าง

(๕) งานทะเบียนทรัพย์สิน

(๖) การตรวจสอบ กำกับ ดูแลการบริหารงบประมาณของสำนักงาน ก.ก.

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๒.๔ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การโอน

การย้าย การลาออก การลา และการขอกลับเข้ารับราชการ

(๒) การพิจารณาความชอบ การประเมินสมรรถภาพ การเลื่อนระดับ การเลื่อน

ขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นค่าจ้าง และการคัดเลือกข้าราชการและลูกจ้างดีเด่น

(๓) การคัดเลือกกรรมการใน อ.ก.ก. สามัญหน่วยงาน และการประชุม อ.ก.ก.

สามัญหน่วยงาน

(๔) การพัฒนาบุคลากร ศึกษาต่อ ดูงาน และฝึกอบรม

(๕) การดำเนินการด้านเงินรางวัล ค่าครองชีพชั่วคราว

(๖) การดำเนินการทางวินัย

(๗) การทะเบียนประวัติ การขอบำเหน็จบำนาญและการเกษียณอายุราชการ

(๘) การขอพร...



- (๘) การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และประกาศเกียรติคุณ
- (๙) การบริหารข้อมูลบุคคลในระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ของสำนักงาน ก.ก.

- (๑๐) การดำเนินการตามพระราชบัญญัติประกันสังคม
- (๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๓ กองสรรหาบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (๒) สร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อการสรรหาข้าราชการกรุงเทพมหานครเข้าสู่ตำแหน่ง
- (๓) เป็นศูนย์กลางในการประสานการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ

กรุงเทพมหานคร

- (๔) ดำเนินการรับโอน การบรรจุกลับ และการเปลี่ยนประเภทข้าราชการ
- (๕) จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (๖) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาข้าราชการกรุงเทพมหานครเข้าสู่ตำแหน่ง

ประเภทเดียวกันและต่างประเภท

- (๗) พัฒนาและกำหนดนโยบาย ระบบและรูปแบบการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ
- (๘) ให้คำปรึกษาแนะนำ และติดตามการดำเนินงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสรรหาบุคคล

ของกรุงเทพมหานคร

- (๙) ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานของกรุงเทพมหานครดำเนินการสรรหาบุคคล
- (๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๓.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) งานสารบรรณและธุรการทั่วไป
- (๒) งานอำนวยการและประสานราชการ
- (๓) งานการเจ้าหน้าที่
- (๔) งานงบประมาณ การเงินและบัญชี
- (๕) งานพัสดุ
- (๖) งานควบคุม ดูแล สถานที่และยานพาหนะ
- (๗) งานประชาสัมพันธ์
- (๘) จัดทำหรือรวบรวม ประสานติดตามและรายงานผลแผนปฏิบัติราชการ

ประจำปีของส่วนราชการ

- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๓.๒ กลุ่มงานสรรหาบุคคล ๑ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ดำเนินการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป และออกหนังสือรับรอง
- (๒) ดำเนินการสอบแข่งขันบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครชั้นสามัญ
- (๓) ตรวจสอบคุณสมบัติ เอกสารและหลักฐานของผู้สมัครสอบและดำเนินการคัดเลือก

กับผู้กระทำผิด



(๔) ติดตาม ประเมินผลและพัฒนาการสอบแข่งขันบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครนครสามัญ

(๕) จัดทำ ปรับปรุง แก้ไขหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครนครสามัญ

(๖) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๓.๓ กลุ่มงานสรรหาบุคคล ๒ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ดำเนินการสอบแข่งขันและการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

(๒) ตรวจสอบคุณสมบัติ เอกสารและหลักฐานของผู้สมัครสอบและดำเนินการคดีอาญากับผู้กระทำผิด

(๓) ติดตาม ประเมินผลและพัฒนาการสอบแข่งขันและการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

(๔) จัดทำ ปรับปรุง แก้ไขหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันและการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

(๕) จัดทำ ปรับปรุง แก้ไขหลักเกณฑ์ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

(๖) จัดทำ ปรับปรุง แก้ไขหลักเกณฑ์ วิธีการโอน การย้าย การบรรจุกลับและเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

(๗) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๓.๔ กลุ่มงานสรรหาบุคคล ๓ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครนครสามัญด้วยวิธีการและรูปแบบต่าง ๆ

(๒) ตรวจสอบคุณสมบัติ เอกสารและหลักฐานของผู้สมัครสอบและดำเนินการคดีอาญากับผู้กระทำผิด

(๓) ติดตาม ประเมินผลและพัฒนาการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครนครสามัญ

(๔) การพิจารณาคุณสมบัติสำหรับใช้ในการคัดเลือกบุคคล

(๕) ตรวจสอบการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครนครสามัญของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร



(๖) จัดทำ ปรับปรุง แก้ไขหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

(๗) ดำเนินการรับโอน บรรจุกลับ การเปลี่ยนประเภทข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

(๘) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานในหน้าที่

ความรับผิดชอบ

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๓.๕ กลุ่มงานพัฒนาระบบการสรรหา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายและแผนการสรรหา

บุคคลของกรุงเทพมหานครในภาพรวม

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อพัฒนาระบบและรูปแบบการสรรหาบุคคล แนวทาง

การสรรหาเชิงรุก

(๓) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การสูญเสียกำลังคนของกรุงเทพมหานคร เพื่อกำหนด

แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๔) ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการสรรหาบุคคลกับ

หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

(๕) จัดทำ ปรับปรุง และพัฒนาระบบการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการข้าราชการ

บรรจุใหม่

(๖) จัดทำ พัฒนา และติดตามระบบการฝึกงานกับกรุงเทพมหานคร

(๗) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานในหน้าที่

ความรับผิดชอบ

(๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๓.๖ กลุ่มงานมาตรฐานการสรรหา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) จัดทำ ปรับปรุง แก้ไขหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญเข้าสู่ตำแหน่งประเภทเดียวกัน และตำแหน่งต่างประเภท

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตามและประเมินผลเครื่องมือในการสรรหาบุคคล

(๓) สร้างและพัฒนาระบบคลังข้อสอบมาตรฐาน

(๔) จัดทำฐานข้อมูลด้านการสรรหาบุคคลของกรุงเทพมหานคร

(๕) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานในหน้าที่

ความรับผิดชอบ

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๔ สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) กำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระดับประเทศและกรุงเทพมหานคร รวมทั้งติดตามและประเมินผล



(๒) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ และพัฒนานวัตกรรม แนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาและการเรียนรู้ที่ทันสมัยให้เหมาะสมกับหลักสูตรการพัฒนา

(๓) พัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้แนวทางหรือรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม ทันสมัย และมีความหลากหลาย รวมทั้งติดตามและประเมินผล เพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีสมรรถนะและศักยภาพที่เหมาะสมกับภารกิจของกรุงเทพมหานครและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

(๔) ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่อง

(๕) ศึกษา วิจัย และส่งเสริมการบริหารจัดการความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการพัฒนางานอย่างเป็นรูปธรรม

(๖) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๔.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) งานสารบรรณและธุรการทั่วไป
- (๒) งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ
- (๓) งานการเจ้าหน้าที่
- (๔) งานงบประมาณ การเงินและบัญชี
- (๕) งานพัสดุ
- (๖) งานควบคุม ดูแล สถานที่และยานพาหนะ
- (๗) งานประชาสัมพันธ์
- (๘) จัดทำหรือรวบรวม ประสานติดตามและรายงานผลแผนปฏิบัติราชการประจำปี

ของส่วนราชการ

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๔.๒ ส่วนส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) กำหนดทิศทาง และร่วมจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งติดตามและประเมินผล
- (๒) กำหนดแนวทาง และวิเคราะห์ความเหมาะสมและจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งติดตามและประเมินผล

(๓) จัดทำเครื่องมือหรือแนวทางการประเมินความคุ้มค่าของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๔) จัดทำเครื่องมือหรือแนวทางการประเมินสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(๕) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน และปฏิบัติการวิจัย ในประเทศและต่างประเทศ



(๖) คิดค้นหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อการออกแบบ และผลิตสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลาย เหมาะสมกับการพัฒนาสมัยใหม่

(๗) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ของกรุงเทพมหานคร

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งเตรียมความพร้อม สำหรับการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร ตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งติดตามประเมินผล และรายงานผลดำเนินการของหน่วยงาน

(๙) ปรับปรุง และแก้ไขระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

(๑๐) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ

(๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

โดยรับผิดชอบกลุ่มงานวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานส่งเสริม- การพัฒนาในประเทศ กลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาต่างประเทศ และกลุ่มงานส่งเสริมวัตรกรรมการเรียนรู้

๓.๔.๓ กลุ่มงานวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์และนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งติดตามประเมินผล

(๒) ร่วมจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

(๓) กำหนดแนวทางและวิเคราะห์ความเหมาะสมและจำเป็นในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งติดตามและ ประเมินผล

(๔) จัดทำเครื่องมือหรือแนวทางการประเมินความคุ้มค่าของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๕) จัดทำเครื่องมือหรือแนวทางการประเมินสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานคร- สามีญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(๖) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ของกรุงเทพมหานคร

(๗) ส่งเสริม และสนับสนุนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งเตรียมความพร้อม สำหรับการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร ตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งติดตาม ประเมินผล และรายงานผลดำเนินการของหน่วยงาน

(๘) ปรับปรุง และแก้ไขระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

(๙) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย



๓.๔.๔ กลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาในประเทศ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ศึกษา และวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ร่วมกับหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการในสายงานต่าง ๆ ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัยในประเทศ ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นให้มีศักยภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- (๒) ศึกษา วิเคราะห์ และให้ข้อเสนอแนะแก่คณะกรรมการกำหนดโครงการ ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัยในประเทศ
- (๓) วิเคราะห์ และพิจารณาดำเนินการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ดูงาน และปฏิบัติการวิจัยในประเทศให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับแผนและนโยบาย รวมทั้งกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- (๔) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๔.๕ กลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาต่างประเทศ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ศึกษา และวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ร่วมกับหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการในสายงานต่าง ๆ ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัยต่างประเทศ ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นให้มีศักยภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- (๒) ศึกษา วิเคราะห์ และให้ข้อเสนอแนะแก่คณะกรรมการกำหนดโครงการ ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัยต่างประเทศ
- (๓) วิเคราะห์ และพิจารณาดำเนินการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ดูงาน และปฏิบัติการวิจัยต่างประเทศให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับแผนและนโยบาย รวมทั้งกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- (๔) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๔.๖ กลุ่มงานส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ศึกษา วิเคราะห์การนำนวัตกรรมรูปแบบหรือแนวทางต่าง ๆ ที่ทันสมัย หลากหลาย มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม และสอดคล้องกับหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- (๒) คิดค้นเนื้อหา ออกแบบ และผลิตสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย ทั้งสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อการเรียนรู้ออนไลน์ และสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- (๓) รวบรวม เผยแพร่ และบริหารจัดการองค์ความรู้โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้และส่งเสริมให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานครเข้าถึงองค์ความรู้
- (๔) ออกแบบ ดูแล และพัฒนาเว็บไซต์ของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (๕) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานในหน้าที่

ความรับผิดชอบ

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย



๓.๔.๗ ส่วนบริหารการพัฒนาผู้บริหาร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา วางแผนและกำหนดแผนปฏิบัติการ พัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนสืบทอดตำแหน่ง รวมทั้งเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างเป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง

(๒) ศึกษา กำหนด และพัฒนาหลักสูตรและกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารและสมรรถนะเฉพาะสำหรับตำแหน่งให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและการพัฒนาตามสายอาชีพ รวมทั้งบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

(๓) ศึกษา กำหนด และพัฒนาแนวทางหรือรูปแบบหรือวิธีการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่หลากหลาย ให้สอดคล้องตามหลักการเรียนรู้ ๗๐:๒๐:๑๐ หรือหลักการอื่นที่เหมาะสมทันสมัย รวมทั้งสอดคล้องกับหลักสูตรการพัฒนาและกลุ่มเป้าหมาย

(๔) พัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทางการบริหารและสมรรถนะเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่เหมาะสมตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งเตรียมความพร้อมสำหรับการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร

(๕) ติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

(๖) ประเมินความคุ้มค่าของหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

(๗) ประเมินสมรรถนะทางการบริหารและสมรรถนะเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

(๘) รวบรวมและเผยแพร่องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

(๙) ให้คำปรึกษา แนะนำ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

โดยรับผิดชอบกลุ่มงานพัฒนานักบริหาร ๑ กลุ่มงานพัฒนานักบริหาร ๒ และกลุ่มงานพัฒนานักบริหารงานเขต

๓.๔.๘ กลุ่มงานพัฒนานักบริหาร ๑ มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับส่วนบริหารการพัฒนาผู้บริหาร โดยรับผิดชอบหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับสูง และหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง

๓.๔.๙ กลุ่มงานพัฒนานักบริหาร ๒ มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับส่วนบริหารการพัฒนาผู้บริหาร โดยรับผิดชอบหลักสูตรผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครสูง หลักสูตรผู้ตรวจราชการสูง และหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น

๓.๔.๑๐ กลุ่มงานพัฒนานักบริหารงานเขต มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับส่วนบริหารการพัฒนาผู้บริหาร โดยรับผิดชอบหลักสูตรการบริหารงานเขต

๓.๔.๑๑ ส่วนบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา วางแผนและกำหนดแผนปฏิบัติการ พัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์



การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาตามสายอาชีพ รวมทั้งเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง

(๒) ศึกษา กำหนด และพัฒนาหลักสูตรและกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและการพัฒนาตามสายอาชีพ รวมทั้งบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

(๓) ศึกษา กำหนด และพัฒนาแนวทางหรือรูปแบบหรือวิธีการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานครที่หลากหลายให้สอดคล้องตามหลักการเรียนรู้ ๗๐:๒๐:๑๐ หรือหลักการอื่นที่เหมาะสมทันสมัย รวมทั้งสอดคล้องกับหลักสูตรการพัฒนา และกลุ่มเป้าหมาย

(๔) พัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานครให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

(๕) ติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(๖) ประเมินความคุ้มค่าของหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(๗) ประเมินสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(๘) รวบรวมและเผยแพร่องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(๙) ให้คำปรึกษา แนะนำ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

โดยรับผิดชอบกลุ่มงานพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรกรุงเทพมหานคร และกลุ่มงานพัฒนาทักษะผู้ให้บริการสาธารณะ

๓.๔.๑๒ กลุ่มงานพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับส่วนบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยรับผิดชอบการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๓.๔.๑๓ กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับส่วนบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยรับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๓.๔.๑๔ กลุ่มงานพัฒนาทักษะผู้ให้บริการสาธารณะ มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับส่วนบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยรับผิดชอบการพัฒนาผู้ให้บริการสาธารณะ (ทั้งหน่วยงานระดับสำนักและสำนักงานเขต)

๓.๔.๑๕ ศูนย์การเรียนรู้มหานคร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) วางแผน จัดระบบ และอำนวยความสะดวกในการให้บริการสถานที่ฝึกอบรมด้านโภชนาการและการจัดบริการสันติภาพแก่หน่วยงานของกรุงเทพมหานครและหน่วยงานภายนอก

(๒) พัฒนารูปแบบการให้บริการของศูนย์การเรียนรู้มหานครให้มีความทันสมัย



(๓) ดูแล บำรุงรักษาสถานที่ของศูนย์การเรียนรู้มหานคร ได้แก่ การจัดสภาพภูมิทัศน์ภายนอก การดูแลสภาพแวดล้อมภายใน และการรักษาความปลอดภัย

(๔) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๕ กองโครงสร้างและอัตรากำลัง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) กำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(๔) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ

(๕) จัดทำแผนกำลังคน แผนสืบทอดตำแหน่ง และแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

(๖) เป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านภารกิจ โครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ และอัตรากำลังของกรุงเทพมหานคร

(๗) ประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

(๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๕.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) งานสารบรรณและธุรการทั่วไป

(๒) งานอำนวยการและประสานราชการ

(๓) งานการเจ้าหน้าที่

(๔) งานงบประมาณ การเงินและบัญชี

(๕) งานพัสดุ

(๖) งานควบคุม ดูแล สถานที่และยานพาหนะ

(๗) งานประชาสัมพันธ์

(๘) จัดทำหรือรวบรวม ประสานติดตามและรายงานผลแผนปฏิบัติราชการประจำปี

ของส่วนราชการ

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๕.๒ ส่วนโครงสร้างและอัตรากำลัง ๑ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบเลิก ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ การกำหนดอำนาจหน้าที่ การกำหนดตำแหน่ง และการจัดอัตรากำลังภายในหน่วยงาน

(๒) ติดตามและประเมินผลการจัดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ การใช้อัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง



- (๓) ศึกษา วิเคราะห์และประเมินค่างาน เพื่อกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง
- (๔) จัดทำบัญชีแสดงรายละเอียดการกำหนดตำแหน่ง ทะเบียนตำแหน่ง และ
หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง
- (๕) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำแนวทางการจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ
ภายในหน่วยงาน และมาตรฐานการวิเคราะห์อัตรากำลัง
- (๖) จัดทำฐานข้อมูลด้านการกิจ โครงสร้างและการจัดอัตรากำลังของหน่วยงาน
ทั้งในส่วนของการบริหารกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (๗) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ ปรับปรุง แก้ไข และยกเลิกมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
- (๘) ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณางานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องตามมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่ง
- (๙) ดำเนินการประเมินผลงานเพื่อการย้าย โอน บรรจุกลับ การเลื่อนขั้นแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ ทรงคุณวุฒิ และขอรับเงินประจำตำแหน่ง
ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
- (๑๐) ตรวจสอบการดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร-
สามัญเป็นระดับชำนาญการ
- (๑๑) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงาน
ในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- (๑๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
โดยรับผิดชอบกลุ่มงานด้านสาธารณสุข กลุ่มงานด้านสาธารณสุขปโภคพื้นฐาน
และกลุ่มงานด้านบริหารจัดการ
- ๓.๕.๓ กลุ่มงานด้านสาธารณสุข มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับส่วนโครงสร้างและ
อัตรากำลัง ๑ โดยรับผิดชอบสำนักงานการแพทย์ และสำนักอนามัย
- ๓.๕.๔ กลุ่มงานด้านสาธารณสุขปโภคพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับส่วนโครงสร้าง
และอัตรากำลัง ๑ โดยรับผิดชอบสำนักงานโยธา สำนักงานระบายน้ำ สำนักงานวางผังและพัฒนาเมือง
สำนักงานจราจรและขนส่ง และรับผิดชอบกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกบุคคลและ
การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภท
วิชาการ
- ๓.๕.๕ กลุ่มงานด้านบริหารจัดการ มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับส่วนโครงสร้างและ
อัตรากำลัง ๑ โดยรับผิดชอบสำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการ-
กรุงเทพมหานคร และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และรับผิดชอบกำหนดแนวทาง
การจัดทำ ปรับปรุงแก้ไข และยกเลิกมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จัดทำ
ฐานข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กำหนดแนวทางการพิจารณางานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับ
กำหนดแนวทางและดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณารับรองคุณวุฒิการศึกษา



๓.๕.๖ ส่วนโครงสร้างและอัตรากำลัง ๒ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ศึกษา วิเคราะห์และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบเลิก ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ การกำหนดอำนาจหน้าที่ การกำหนดตำแหน่ง และการจัดอัตรากำลังภายในหน่วยงาน
- (๒) ติดตามและประเมินผลการจัดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ การใช้อัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง
- (๓) ศึกษา วิเคราะห์และประเมินค่างาน เพื่อกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง
- (๔) จัดทำบัญชีแสดงรายละเอียดการกำหนดตำแหน่ง ทะเบียนตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง
- (๕) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำแนวทางการจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงาน และมาตรฐานการวิเคราะห์อัตรากำลัง
- (๖) จัดทำฐานข้อมูลด้านการกิจ โครงสร้างและการจัดอัตรากำลังของหน่วยงานทั้งในส่วนของการบริหารกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (๗) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ ปรับปรุง แก้ไข และยกเลิกมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
- (๘) ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณางานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- (๙) ดำเนินการประเมินผลงานเพื่อการย้าย โอน บรรจุกลับ การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ ทรงคุณวุฒิ และขอรับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
- (๑๐) ตรวจสอบการดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นระดับชำนาญการ
- (๑๑) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- (๑๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยรับผิดชอบกลุ่มงานด้านยุทธศาสตร์และการคลัง กลุ่มงานด้านสังคมและคุณภาพชีวิต และกลุ่มงานด้านจัดระเบียบเมือง

๓.๕.๗ กลุ่มงานด้านยุทธศาสตร์และการคลัง มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับส่วนโครงสร้างและอัตรากำลัง ๒ โดยรับผิดชอบสำนักการคลัง สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สำนักงาน ก.ก. และรับผิดชอบเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านการกิจ โครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ และอัตรากำลังของกรุงเทพมหานคร

๓.๕.๘ กลุ่มงานด้านสังคมและคุณภาพชีวิต มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับส่วนโครงสร้างและอัตรากำลัง ๒ โดยรับผิดชอบสำนักการศึกษา สำนักพัฒนาสังคม สำนักสิ่งแวดล้อม สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว และรับผิดชอบกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ



๓.๕.๙ กลุ่มงานด้านจัดระเบียบเมือง มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับส่วนโครงสร้างและ
อัตรากำลัง ๒ โดยรับผิดชอบสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักเทศกิจ และสำนักงานเขต

๓.๕.๑๐ กลุ่มงานบุคลากรกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ศึกษา วิเคราะห์และพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งของบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (๒) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำ ปรับปรุงข้อบัญญัติ ข้อบังคับ และประกาศ
เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (๓) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (๔) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ ปรับปรุง แก้ไข และยกเลิกมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ของบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- (๕) รวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งของบุคลากรกรุงเทพมหานคร
และการจ้างงานรูปแบบต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร
- (๖) กำหนด ปรับปรุง แก้ไขหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการ
ของพนักงานกรุงเทพมหานคร
- (๗) กำหนด ปรับปรุง แก้ไขหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการ
จ้างเหมาบริการเป็นรายบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- (๘) ควบคุมการดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติในการจ้างเหมาบริการ
เป็นรายบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- (๙) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะ ทักษะ และความรู้
ความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
- (๑๐) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงาน
ในหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๕.๑๑ กลุ่มงานวางแผนกำลังคน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และติดตามประเมินผลเกี่ยวกับการจัดทำ
แผนกำลังคนและแผนสืบทอดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (๒) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำแผนกำลังคน
และแผนสืบทอดตำแหน่งของหน่วยงาน
- (๓) จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- (๔) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ และความรู้
ความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
- (๕) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงาน
ในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- (๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย



๓.๕.๑๒ กลุ่มงานเสริมสร้างวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-กรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำและพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
- (๒) ดำเนินการประเมินผลงานเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ
- (๓) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ และพัฒนาเกณฑ์การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
- (๔) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้งและยุบเลิกหน่วยงานทางการศึกษา
- (๕) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ ปรับปรุง แก้ไข และยกเลิกมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
- (๖) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๖ กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางปฏิบัติของการบริหารและการพัฒนาระบบราชการ การพัฒนาระบบงาน และการให้บริการประชาชน
- (๒) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาเทคนิค นวัตกรรมทางการบริหารและนวัตกรรมการให้บริการประชาชนของหน่วยงานและส่วนราชการกรุงเทพมหานคร
- (๓) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- (๔) ส่งเสริมและขับเคลื่อนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานและส่วนราชการ
- (๕) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาระบบการบริหารผลงานระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน การจัดสรรสิ่งจูงใจต่าง ๆ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร
- (๖) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับการบริหารและควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๖.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) งานสารบรรณและธุรการทั่วไป
- (๒) งานอำนวยการและประสานราชการ
- (๓) งานการเจ้าหน้าที่
- (๔) งานงบประมาณ การเงินและบัญชี
- (๕) งานพัสดุ



- (๖) งานควบคุม ดูแล สถานที่และยานพาหนะ
- (๗) งานประชาสัมพันธ์
- (๘) จัดทำหรือรวบรวม ประสานติดตามและรายงานผลแผนปฏิบัติราชการประจำปี

ของส่วนราชการ

- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๖.๒ ส่วนพัฒนาระบบบริหาร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ

ระบบงาน และการให้บริการประชาชน

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารจัดการภาครัฐ พัฒนางาน กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อยกระดับการให้บริการภาครัฐและปรับบทบาทของระบบราชการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

(๓) พัฒนาเทคนิค นวัตกรรมทางการบริหาร และพัฒนากระบวนการทำงานของ กรุงเทพมหานคร

(๔) ส่งเสริม สนับสนุน การขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการ ระบบการบริหาร จัดการ และการให้บริการประชาชนของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร

(๕) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อเสนอแนะแนวทางและหลักเกณฑ์การพัฒนา ระบบการจ้างงานรูปแบบต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร และการพัฒนาหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น โดย รับผิดชอบภารกิจด้านสาธารณสุข ด้านยุทธศาสตร์และการคลัง ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ด้านบริหารจัดการ ด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน และด้านจัดระเบียบเมือง

(๖) ศึกษา วิเคราะห์ กำหนดแนวทางดำเนินการนโยบายการขับเคลื่อนองค์กร ดิจิทัล นโยบายการขับเคลื่อนนวัตกรรมในหน่วยงานและการส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร นโยบายการขับเคลื่อน การอำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน และติดตาม กำกับการดำเนินงานของหน่วยงานให้เป็นไปตาม นโยบาย

(๗) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ

- (๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

โดยรับผิดชอบกลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร ๑ กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร ๒ และกลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร ๓

๓.๖.๓ กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร ๑ มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับส่วนพัฒนาระบบบริหาร โดยรับผิดชอบภารกิจด้านสาธารณสุข และภารกิจด้านยุทธศาสตร์และการคลัง รวมทั้งรับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์ กำหนดแนวทางดำเนินการตามนโยบายการขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัล และติดตาม กำกับการดำเนินงานของ หน่วยงานให้เป็นไปตามนโยบาย



๓.๖.๔ กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร ๒ มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับส่วนพัฒนาระบบบริหาร โดยรับผิดชอบภารกิจด้านสังคมและคุณภาพชีวิต และภารกิจด้านบริหารจัดการ รวมทั้งรับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์ กำหนดแนวทางดำเนินการตามนโยบายการขับเคลื่อนนวัตกรรมในหน่วยงานและการส่งเสริม ภาพลักษณ์องค์กร และติดตาม กำกับการดำเนินงานของหน่วยงานให้เป็นไปตามนโยบาย

๓.๖.๕ กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร ๓ มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับส่วนพัฒนาระบบบริหาร โดยรับผิดชอบภารกิจด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน และภารกิจด้านจัดระเบียบเมือง รวมทั้งรับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์ กำหนดแนวทางดำเนินการตามนโยบายการขับเคลื่อนการอำนวยความสะดวกในการให้บริการ ประชาชน และติดตาม กำกับการดำเนินงานของหน่วยงานให้เป็นไปตามนโยบาย

๓.๖.๖ ส่วนบริหารผลงาน ค่าตอบแทน และคุณภาพชีวิต มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงกับการจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทน และการจัดสรรสิ่งจูงใจต่าง ๆ

(๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินวิทยฐานะ ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลให้สอดคล้องกับผลงานและค่าครองชีพ

(๓) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำบัญชีอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

(๔) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตทรัพยากรบุคคลของ

กรุงเทพมหานคร

(๕) จัดทำหลักเกณฑ์ วิธีการ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายเงินเดือน

ค่าตอบแทน การบริหารผลงาน และอื่น ๆ

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

โดยรับผิดชอบกลุ่มงานบริหารผลงาน กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทน และกลุ่มงาน

พัฒนาคุณภาพชีวิต

๓.๖.๗ กลุ่มงานบริหารผลงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนา กำหนดกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารผลงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนา กำหนดกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารผลงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

(๓) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนา กำหนดกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ดำเนินการเกี่ยวกับระบบบริหารผลงานที่เชื่อมโยงกับการจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทน และการจัดสรรสิ่งจูงใจต่าง ๆ

(๔) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย



๓.๖.๘ กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนา กำหนดกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ดำเนินการเกี่ยวกับระบบเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนา กำหนดกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ดำเนินการเกี่ยวกับระบบเงินเดือนและเงินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

(๓) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนา กำหนดกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ดำเนินการเกี่ยวกับเงินประจำตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

(๔) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๖.๙ กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพชีวิต มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนา กำหนดกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร โดยจัดสรรสิ่งจูงใจในรูปแบบสวัสดิการ ค่าครองชีพ หรือสิทธิประโยชน์ตอบแทนอื่น

(๓) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของ กรุงเทพมหานคร ตรวจสอบและรายงานค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

(๔) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๖.๑๐ กลุ่มงานขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำและพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๒) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๓) ส่งเสริม สนับสนุนการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่าง ๆ

(๔) กำหนดกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อน การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์และนโยบายของกรุงเทพมหานคร

(๕) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์

(๖) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย



๓.๗ ศูนย์สารสนเทศทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) เป็นศูนย์กลางข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- (๒) พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ

กรุงเทพมหานคร

- (๓) พัฒนาระบบสารสนเทศ ระบบสื่อสารข้อมูล และระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์

ของสำนักงาน ก.ก.

(๔) จัดทำฐานข้อมูลและประมวลผลข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารหรือหน่วยงานในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

- (๕) เป็นศูนย์กลางในการรักษา ควบคุม และแก้ไขทะเบียนประวัติทรัพยากรบุคคลของ

กรุงเทพมหานคร

- (๖) ตรวจสอบคำสั่งทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

(๗) ให้คำปรึกษาแนะนำด้านข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเพื่อการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแก่หน่วยงานและข้าราชการกรุงเทพมหานคร

- (๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓.๗.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) งานสารบรรณและธุรการทั่วไป
- (๒) งานอำนวยการและประสานราชการ
- (๓) งานการเจ้าหน้าที่
- (๔) งานงบประมาณ การเงินและบัญชี
- (๕) งานพัสดุ
- (๖) งานควบคุม ดูแล สถานที่และยานพาหนะ
- (๗) งานประชาสัมพันธ์
- (๘) จัดทำหรือรวบรวม ประสานติดตามและรายงานผลแผนปฏิบัติราชการ

ประจำปีของส่วนราชการ

- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๗.๒ กลุ่มงานสารสนเทศทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) เป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- (๒) ศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาระบบสารสนเทศ และโปรแกรม

มาตรฐานกลางด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

(๓) ออกแบบ และพัฒนาระบบสารสนเทศ ระบบสื่อสารข้อมูล และระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.ก.

(๔) ติดตาม และประเมินผลการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ระบบสารสนเทศ ระบบสื่อสารข้อมูล และระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.ก.



(๕) บริหารจัดการระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำฐานข้อมูลสรุป วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร นำเสนอผลการวิเคราะห์และแนวโน้มทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรูปแบบของสถิติ สื่อดิจิทัล เพื่อสื่อสารและส่งมอบให้ส่วนราชการในสังกัดสำนักงาน ก.ก. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๖) สรุป วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

(๗) ดูแล ออกแบบ และพัฒนาเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก.

(๘) ปฏิบัติหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการในคณะกรรมการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. และหนังสือเวียนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๙) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๗.๓ กลุ่มงานทะเบียนประวัติทรัพยากรบุคคล ๑ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) เป็นศูนย์กลางการรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(๒) ตรวจสอบ และทักท้วงคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

(๓) ควบคุมและแก้ไขเกี่ยวกับทะเบียนประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(๔) ตรวจสอบประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร เพื่อประกอบการพิจารณาทางวินัย

(๕) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

โดยรับผิดชอบสำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักอนามัย สำนักการระบายน้ำ สำนักการโยธา สำนักเทศกิจ สำนักการคลัง สำนักการจราจรและขนส่ง สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สำนักงานเขต (กลุ่มเขตกรุงเทพกลาง กรุงเทพเหนือ และกรุงเทพตะวันออก)

๓.๗.๔ กลุ่มงานทะเบียนประวัติทรัพยากรบุคคล ๒ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) เป็นศูนย์กลางการรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(๒) ตรวจสอบ และทักท้วงคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร



(๓) ควบคุมและแก้ไขเกี่ยวกับทะเบียนประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(๔) ตรวจสอบประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร เพื่อประกอบการพิจารณาทางวินัย

(๕) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานในหน้าที่
ความรับผิดชอบ

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

โดยรับผิดชอบสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานการแพทย์
สำนักสิ่งแวดล้อม สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว สำนักงานวางแผน
และพัฒนาเมือง สำนักงานการศึกษา สำนักพัฒนาสังคม สำนักงานเขต (กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร และกรุงเทพมหานคร)

๓.๘ กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษามาตรฐานวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร

(๒) พิจารณา ติดตามและเร่งรัดการดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจากราชการ
ของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(๓) เป็นศูนย์กลางการประสานความร่วมมือ ติดตามและดำเนินการป้องกันและปราบปราม
การทุจริตและประพฤติมิชอบของกรุงเทพมหานคร

(๔) ดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง เนื่องจากการดำเนินการตามมติ ก.ก.

(๕) พิจารณาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องร้องทุกข์และเรื่องร้องเรียนของข้าราชการ
กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงาน ก.ก.

(๖) จัดทำ แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาข้อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการ
คำสั่ง และหนังสือเวียนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(๗) ตรวจร่างสัญญาและงานนิติการอื่น ๆ

(๘) ดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างจริยธรรม คุณธรรมและจรรยาบรรณข้าราชการ
กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๘.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) งานสารบรรณและธุรการทั่วไป

(๒) งานอำนวยการและประสานราชการ

(๓) งานการเจ้าหน้าที่

(๔) งานงบประมาณ การเงินและบัญชี

(๕) งานพัสดุ

(๖) งานควบคุม ดูแล สถานที่และยานพาหนะ

(๗) งานประชาสัมพันธ์



(๘) จัดทำหรือรวบรวม ประสานติดตามและรายงานผลแผนปฏิบัติราชการประจำปี
ของส่วนราชการ

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๘.๒ ส่วนวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ตรวจ พิจารณา ทำความเห็น และติดตามการดำเนินการทางวินัยของ
ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
(๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษามาตรฐานวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานคร
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษามาตรฐานจริยธรรม และจรรยาบรรณของ
ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

โดยรับผิดชอบกลุ่มงานมาตรฐานวินัย และกลุ่มงานเสริมสร้างจริยธรรม

๓.๘.๓ กลุ่มงานมาตรฐานวินัย มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ศึกษา ค้นคว้าและดำเนินการเกี่ยวกับการรักษามาตรฐานวินัยข้าราชการ
กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(๒) ตรวจพิจารณาและทำความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการสั่ง
ให้ออกจากราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครในสังกัดสำนักงาน ก.ก.

(๓) ตรวจพิจารณาและทำความเห็นเกี่ยวกับการรายงานการดำเนินการทางวินัย
และการออกจากราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(๔) ติดตามและเร่งรัดการดำเนินการทางวินัยตามมติ ก.ก. หรือ มติ อ.ก.ก.

วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ

(๕) ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางวินัยแก่หน่วยงานและส่วนราชการของ
กรุงเทพมหานคร

(๖) จัดทำทะเบียนพฤติกรรมทางวินัยและสถิติการกระทำผิดทางวินัยกรณีถึงที่สุด

(๗) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานในหน้าที่

ความรับผิดชอบ

(๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๘.๔ กลุ่มงานเสริมสร้างจริยธรรม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พัฒนาระบบ เครื่องมือ และกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมในหน่วยงาน

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน
ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม

(๓) จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน หรือพฤติกรรมที่พึงกระทำหรือไม่พึง
กระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน



(๔) ให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริม
คุณธรรม จริยธรรม และการยกระดับธรรมาภิบาลของหน่วยงาน รวมถึงแนวทางการนำพฤติกรรมทาง
จริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน

(๕) รมรณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความ
ร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชนและประชาชน

(๖) รับและดำเนินการร้องเรียนเรื่องการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้น
การปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ รวมถึงข้อกล่าวหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและ
ข้อกำหนดจริยธรรม และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของ
เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน

(๗) ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม
และจัดทำรายงานประจำปีงบประมาณตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมกำหนด

(๘) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานในหน้าที่
ความรับผิดชอบ

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๘.๕ กลุ่มงานป้องกันและต่อต้านการทุจริต มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤตินิชอบของ
กรุงเทพมหานคร

(๒) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในการประเมิน
คุณธรรมและความโปร่งใสของกรุงเทพมหานคร

(๓) ติดตาม ประเมินผล ประสานความร่วมมือ และรายงานการป้องกันและ
ปราบปรามการทุจริตและประพฤตินิชอบของกรุงเทพมหานคร

(๔) รับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤตินิชอบของข้าราชการ
กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร และส่งต่อไปยังหน่วยงานและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

(๕) รับรายงานข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการทุจริตหรือประพฤตินิชอบ
และรายงานเข้าสู่ระบบของสำนักงาน ป.ป.ท.

(๖) จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต

(๗) ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤตินิชอบ
แก่หน่วยงานและส่วนราชการของกรุงเทพมหานคร

(๘) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานในหน้าที่
ความรับผิดชอบ

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๘.๖ กลุ่มงานนิติการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำ แก้ไข ปรับปรุง พัฒนากฎหมาย กฎ ระเบียบ
ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการ คำสั่ง และหนังสือเวียนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร



(๒) ตรวจพิจารณาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องร้องทุกข์ และเรื่องร้องเรียนของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครในสังกัดสำนักงาน ก.ก.

(๓) ดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง เนื่องจากการดำเนินการตามมติ ก.ก.

(๔) ตรวจร่างสัญญา และงานนิติการอื่น ๆ

(๕) จัดทำและพัฒนาระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

(๖) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๙ กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) สนับสนุนการดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ การร้องทุกข์และการคุ้มครองระบบคุณธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

(๒) ดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครองกรณีที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์กรุงเทพมหานคร หรือกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์กรุงเทพมหานคร ถูกฟ้องคดีปกครองต่อศาลปกครองชั้นต้น

(๓) พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ กฎ ระเบียบ แนวทางการดำเนินการด้านการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรม

(๔) ปรับปรุง แก้ไข หรือจัดทำร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการและแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

(๕) ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการรักษาระบบคุณธรรมของกรุงเทพมหานคร

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๙.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) งานสารบรรณและธุรการทั่วไป

(๒) งานอำนวยการและประสานราชการ

(๓) งานการเจ้าหน้าที่

(๔) งานงบประมาณ การเงินและบัญชี

(๕) งานพัสดุ

(๖) งานควบคุม ดูแล สถานที่และยานพาหนะ

(๗) งานประชาสัมพันธ์

(๘) จัดทำหรือรวบรวม ประสานติดตามและรายงานผลแผนปฏิบัติราชการ

ประจำปีของส่วนราชการ

(๙) จัดทำรายงานผลงานหรือรายงานประจำปีของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย



๓.๙.๒ กลุ่มงานพิทักษ์ระบบคุณธรรม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) งานรับเรื่องและบริหารสำนวน

(๒) งานช่วยพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์และคุ้มครองระบบ

คุณธรรมของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

(๓) งานด้านเลขานุการของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

(๔) งานออกหนังสือและแจ้งคำสั่งของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

(๕) งานติดตามการปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร และ

รายงานผลการปฏิบัติตามคำวินิจฉัยแก่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร และผู้บริหาร

(๖) งานรวบรวม ประมวลและย่อคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

(๗) ศึกษาและพัฒนาระบบการอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือปรับปรุงกฎ ก.ก.

ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๘) พิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยและคำร้องทุกข์ของข้าราชการ-

กรุงเทพมหานคร

(๙) พิจารณาดำเนินการงานคดีปกครอง กรณี ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์กรุงเทพมหานคร หรือกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์กรุงเทพมหานครถูกฟ้องคดีปกครอง ต่อศาลปกครองชั้นต้น

(๑๐) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ กฎ ระเบียบ แนวทาง

การดำเนินการด้านการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรม

(๑๑) ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องการร้องเรียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.ก.

(๑๒) ดำเนินการพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

หนังสือสั่งการและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

(๑๓) ศึกษา วิเคราะห์ข้อกฎหมาย ข้อหารือ เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติ

ด้านคดีปกครอง

(๑๔) จัดทำร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการและแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ

ที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

(๑๕) พิจารณาดำเนินการออก ปรับปรุง แก้ไข วินิจฉัยกฎหมาย กฎ ระเบียบ

ข้อบังคับและแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑๖) พิจารณาเสนอการตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการบังคับใช้

กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร กฎหมายว่าด้วยระเบียบ-
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๑๗) พิจารณากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับงาน

ในหน้าที่

(๑๘) ศึกษา วิเคราะห์งานพิจารณาเพื่อคุ้มครองระบบคุณธรรมเพื่อพิจารณา

ทบทวน กฎ ระเบียบ คำสั่งที่ใช้บังคับเป็นการทั่วไปและไม่สอดคล้องกับระบบคุณธรรม



(๑๙) งานวิเคราะห์เหตุแห่งการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียนเกี่ยวกับการคุ้มครองระบบคุณธรรมเพื่อกำหนดแนวทางป้องกันและส่งเสริมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

(๒๐) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร

(๒๑) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๒๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔. ให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อสังเกตของ ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการต่อไป

เรื่องที่ ๓.๒ การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธาชำนานุการพิเศษ
กรุงเทพมหานครเสนอขอให้พิจารณาคุณสมบัติของบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธาชำนานุการพิเศษ กรณีผ่านการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ก. กำหนด

สาระสำคัญของเรื่อง

ข้อกฎหมาย

๑. มาตรา ๖๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติว่าผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.พ. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๑๔ (๗) บัญญัติให้ ก.ก. มีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้น เนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ เมื่อ ก.ก. มีมติเป็นประการใดแล้วให้กรุงเทพมหานครปฏิบัติตามนั้น

มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม

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



มาตรา ๕๒ (๓) บัญญัติให้การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกอง ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดในระดับเทียบเท่า ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง โดยคำแนะนำหรือความเห็นชอบของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

ข้อเท็จจริง

๑. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานวิศวกรรมโยธา ระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

๑.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งวิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ กล่าวคือ มีคุณวุฒิปริญญาตรี หรือโทหรือเอกหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ทางวิศวกรรมโยธา ทางวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม ทางวิศวกรรมสุขาภิบาล ทางวิศวกรรมชลประทาน หรือทางวิศวกรรมโครงสร้าง หรือทางใดทางหนึ่งหรือหลายทางดังกล่าวที่กรุงเทพมหานครเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามที่กฎหมายกำหนด และ

๑.๒ ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

(๑) ประเภทอำนวยการ ระดับต้น

(๒) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๓) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(๔) ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า (๑) หรือ (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณีตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด

และ

๑.๓ ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมโยธา หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒. การคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ สายงานวิศวกรรมโยธา ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลและการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งกำหนดให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่ง ระดับ ๘ ลงมา ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ และระดับ ๔ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๑ ซึ่งในส่วนของการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และอื่น ๆ กำหนดให้ดำเนินการตามแนวทางของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลของสายงานวิศวกรรมโยธา โดยหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลฯ กำหนดให้การประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องดำเนินการ ๒ ขั้นตอน คือ (๑) การคัดเลือกบุคคล และ (๒) การประเมินผลงาน โดยในส่วนของการคัดเลือกบุคคล ที่จะเข้ารับการประเมิน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความเหมาะสมก่อนที่จะส่งผลงานประเมิน ดำเนินการตรวจสอบดังนี้



๒.๑ องค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลพิจารณาจาก

(๑) คุณสมบัติของบุคคล

(๑.๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.ก. แล้ว

(๑.๒) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ และหรือคุณวุฒิเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.ก. กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.ก. แล้ว

(๑.๓) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะคัดเลือกตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะคัดเลือก

(๒) คุณลักษณะของบุคคล

(๓) รายละเอียดการเสนอผลงาน

๒.๒ อำนาจการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้หัวหน้าหน่วยงานเสนอปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้คัดเลือกบุคคล

๒.๓ ให้หน่วยงานประกาศผลการคัดเลือกอย่างเปิดเผยและเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ผู้มีอำนาจคัดเลือกลงนามในประกาศ

ทั้งนี้ หลังจากผู้ขอรับการประเมินผ่านการคัดเลือกบุคคลแล้วจึงจะสามารถส่งผลงาน ประกอบด้วย ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา อย่างน้อย ๑ เรื่อง และข้อเสนอ แนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างน้อย ๑ เรื่อง โดยต้องส่งผลงานภายใน ๖ เดือน หลังจากประกาศครบ ๓๐ วัน เพื่อนำเสนอคณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาต่อไป

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลสายงานวิศวกรรมโยธา (หลักเกณฑ์ฯ เดิม) ตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๔๑ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๔๑ กำหนดให้บุคคลที่จะได้รับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ นอกจากต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว ต้องมีคุณสมบัติเพิ่มเติม โดยเป็นผู้ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรมไม่ต่ำกว่าประเภทของใบอนุญาตที่กำหนดไว้ตามลักษณะงานที่ขอประเมิน ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลฯ ในระดับชำนาญการพิเศษหรือระดับ ๘ เดิม ของตำแหน่งวิศวกรโยธา (ด้านวางแผน) กำหนดให้ผู้ขอรับการประเมินต้องได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมไม่ต่ำกว่าประเภทภาควิชาวิศวกรรม

๔. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๒ อนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล สายงานวิศวกรรมโยธา สรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑ ปรับปรุงลักษณะงาน (ด้าน) จาก ด้านวางแผน เป็น ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน

๔.๒ ปรับปรุงประเภทใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม ในระดับชำนาญการพิเศษ จากเดิม ด้านวางแผน กำหนดระดับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมไม่ต่ำกว่าประเภทภาควิชาวิศวกรรม เป็น ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน กำหนดระดับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมไม่ต่ำกว่าระดับสามัญวิศวกร หรือ ระดับภาควิชาวิศวกรรมพิเศษ



๔.๓ เห็นชอบกำหนดแนวทางปฏิบัติในการพิจารณาคุณสมบัติเพิ่มเติมเกี่ยวกับการได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลของสายงานวิศวกรรมโยธา ระดับชำนาญการพิเศษในช่วงเปลี่ยนผ่านของการใช้หลักเกณฑ์ฯ ที่ปรับปรุงใหม่ภายในระยะเวลา ๒ ปี นับจากวันที่ ก.ก. มีมติอนุมัติหลักเกณฑ์ฯ ที่เสนอขอปรับปรุง โดยครบกำหนดในวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๔ โดยผู้ขอรับการประเมินที่ขอประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธาระดับชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน) สามารถใช้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมไม่ต่ำกว่าระดับภาคีวิศวกร เป็นคุณสมบัติของบุคคลในการขอประเมินได้

๕. มติคณะกรรมการประเมินผลงานด้านวิศวกรรมโยธา ระดับชำนาญการพิเศษ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔ กำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำเสนอผลงาน เพื่อขอประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธา ระดับชำนาญการพิเศษ โดยให้ผู้ขอรับการประเมินเสนอเค้าโครงของผลงานที่จะขอประเมินนำเสนอต่อคณะกรรมการฯ พิจารณาในเบื้องต้นก่อนนำเสนอปลัดกรุงเทพมหานคร พิจารณาคัดเลือกและประกาศผลการคัดเลือกบุคคล

๖. สำนักงาน ก.ก. ได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๓๐๔/๗๐๔ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวียนแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลสายงานวิศวกรรมโยธา สายงานวิศวกรรมไฟฟ้าและสายงานวิศวกรรมเครื่องกล ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๒ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานและผู้ดำรงตำแหน่งตามสายงานดังกล่าว ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด และประสงค์จะขอรับการประเมินผลงานให้ดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ขอรับการประเมินผลงานในตำแหน่งวิศวกรโยธา ระดับชำนาญการพิเศษ ที่ใช้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม ประเภทภาคีวิศวกร เป็นคุณสมบัติของบุคคล ผู้ขอรับการประเมิน และส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่จะต้องตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล และจัดทำเอกสารเพื่อประกาศผลการคัดเลือกให้แล้วเสร็จ ก่อนวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๔

๗. ข้อมูลการคัดเลือกบุคคลและการประเมินผลงานของข้าราชการทั้ง ๒ ราย สรุปได้ ดังนี้

๗.๑ นายวิโรจน์ ชันนัย ตำแหน่งวิศวกรโยธาระดับชำนาญการ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน) (ตำแหน่งเลขที่ สพน. ๓๘) สังกัดกลุ่มงานวิศวกรรมระบบระบายน้ำ ๑ ส่วนวิศวกรรมระบบระบายน้ำ สำนักงานพัฒนากระบายน้ำ สำนักการระบายน้ำ เป็นผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม ระดับภาคีวิศวกรขอประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธาระดับชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม โดยผ่านการพิจารณาเค้าโครงของผลงานจากคณะกรรมการประเมินผลงานด้านวิศวกรรมโยธา ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔ และสำนักการระบายน้ำได้ตรวจสอบคุณสมบัติบุคคล เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ และผ่านการคัดเลือกบุคคล เมื่อวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ โดยส่งผลงานถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๕ และคณะกรรมการประเมินผลงานด้านวิศวกรรมโยธา ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ให้นายวิโรจน์ ชันนัย ผ่านการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธาระดับชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน) โดยให้มีผลการประเมินไม่ก่อนวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕ และกรุงเทพมหานครมีคำสั่ง ที่ ๑๙๔๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ แต่งตั้งนายวิโรจน์ ชันนัย ให้ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธาระดับชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน) ตั้งแต่วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕



๗.๒ นายอพลโล่ แสงเนียม ตำแหน่งวิศวกรโยธาชำนาญการ (ด้านอำนวยการใช้และบำรุงรักษา) (ตำแหน่งเลขที่ กท.๗.๗๕) สังกัดศูนย์กำจัดการมูลฝอยสายไหม สำนักสิ่งแวดล้อม เป็นผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ วิศวกรรมควบคุม ระดับภาคีวิศวกร ขอประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม โดยผ่านการพิจารณาเค้าโครงของ ผลงานจากคณะกรรมการประเมินผลงานด้านวิศวกรรมโยธา ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๔ และสำนักสิ่งแวดล้อมได้ตรวจสอบคุณสมบัติบุคคล เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ และผ่านการคัดเลือกบุคคล เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔ โดยส่งผลงานถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ และคณะกรรมการประเมินผลงานด้านวิศวกรรมโยธา ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ ให้นายอพลโล่ แสงเนียม ผ่านการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน) โดยให้มีผลการประเมินไม่ก่อนวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๕

๘. สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้มีหนังสือส่งข้อสั่งการของปลัดกรุงเทพมหานคร ตามหนังสือสำนักงานการเจ้าหน้าที่ ด่วนมาก ที่ กท ๐๔๐๔/๑๑๐๘๕ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่หารือกับสำนักงาน ก.ก. เกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน) ราย นายวิโรจน์ ชันนัย และราย นายอพลโล่ แสงเนียม ที่ผ่านการประเมินผลงาน โดยทั้ง ๒ รายดังกล่าว เป็นผู้ใช้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธา ระดับภาคีวิศวกร เป็นคุณสมบัติบุคคลในการขอคัดเลือกบุคคลและประเมินบุคคล ว่าสามารถเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน) ได้หรือไม่

๙. สำนักงาน ก.ก. ได้นำเสนอประเด็นการแต่งตั้งนายวิโรจน์ ชันนัย และนายอพลโล่ แสงเนียม ให้ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน) ต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ สาขาวิศวกรรมศาสตร์ ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ซึ่งคณะกรรมการฯ พิจารณาแล้ว มีมติว่าเรื่องดังกล่าวไม่มีประเด็นที่ต้องพิจารณา เนื่องจากการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการทั้ง ๒ ราย ไม่อยู่ในขอบข่ายอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการฯ และไม่มีปัญหาเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ที่ต้องขอ ผ่อนผันหรือขอยกเว้นคุณสมบัติของบุคคลที่จะขอประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ และมีข้อสังเกตว่า การพิจารณาคุณสมบัติบุคคลของผู้ที่ผ่านการประเมินทั้ง ๒ ราย เป็นเรื่องของเงื่อนไขเวลา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลของสายงานวิศวกรรมโยธา โดยทั้ง ๒ ราย ได้รับการตรวจสอบคุณสมบัติ จากหน่วยงานต้นสังกัด และเป็นผู้มีคุณสมบัติเป็นไปตามแนวทางปฏิบัติในการพิจารณาคุณสมบัติเพิ่มเติม เกี่ยวกับการได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลของสายงาน วิศวกรรมโยธา ระดับชำนาญการพิเศษในช่วงเปลี่ยนผ่านของการใช้หลักเกณฑ์ฯ ที่ปรับปรุงใหม่ภายในระยะเวลา ๒ ปี นับจากวันที่ ก.ก. มีมติอนุมัติหลักเกณฑ์ฯ ที่เสนอขอปรับปรุง โดยครบกำหนดในวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๔

๑๐. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้โปรดให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ด่วนมาก ที่ กท ๐๓๐๔/๒๕๓๒ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ให้สำนักงาน ก.ก. เสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน พิจารณาก่อนนำเสนอ



๑๑. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ทำหน้าที่ในการกลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะ ต่อ ก.ก. ในเรื่องการออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ยกเว้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้ข้าราชการ ทั้ง ๒ ราย ได้แก่ นายวิโรจน์ ชันนัย และ นายพอลโล่ แสงเนียม เป็นผู้มีความสมบัติบุคคลครบถ้วนในการขอคัดเลือกบุคคลและประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล ของสายงานวิศวกรรมโยธา ระดับชำนาญการพิเศษ สามารถเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธา-ชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน) ได้

โดย อ.ก.ก.ฯ ได้มีประเด็นสำคัญในการพิจารณา ดังนี้

๑. ข้าราชการ ราย นายวิโรจน์ ชันนัย และราย นายพอลโล่ แสงเนียม เป็นผู้มีความสมบัติบุคคล ครบถ้วนในการขอคัดเลือกบุคคลและประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่ง ระดับ ๘ ลงมา ของสายงานวิศวกรรมโยธา ระดับชำนาญการพิเศษ และผ่านการคัดเลือกบุคคล ก่อนวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นวันครบกำหนดในช่วงเปลี่ยนผ่านของการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล ของสายงานวิศวกรรมโยธา ที่ปรับปรุงใหม่มีผลบังคับใช้ สำหรับกรณีวันที่มีผลให้ผ่านการประเมินบุคคล หลังจากวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๔ เนื่องจากขั้นตอนการประเมินผลงาน ถือว่าข้าราชการทั้ง ๒ ราย เป็นผู้มีความสมบัติ ในการขอคัดเลือกและประเมินบุคคล เกี่ยวกับการได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธา ระดับภาคีวิศวกร จึงเห็นว่าสามารถเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษา โครงการและวางแผนงาน) ได้

๒. ควรพิจารณากำหนดตำแหน่งสายงานอื่น ๆ เช่น นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิเคราะห์นโยบาย-และแผน หรือนักทรัพยากรบุคคล เป็นต้น ให้สามารถประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ ได้ในตำแหน่ง นอกเหนือจากตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ เช่น วิศวกร สถาปนิก นายแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ เป็นต้น ที่สามารถเลื่อนระดับด้วยการประเมินผลงานได้ และควรมีการออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าสำหรับข้าราชการ ที่มีศักยภาพสูง (Talent) ในองค์กร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ดีและรวดเร็วในองค์กร เสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการรักษาราชการที่มีความสามารถให้อยู่ในองค์กรและร่วมกันพัฒนาการบริหาร ราชการของกรุงเทพมหานครให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในอนาคตต่อไป

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้าราชการทั้ง ๒ ราย เป็นที่ผู้ผ่านการคัดเลือกบุคคล ก่อนหลักเกณฑ์ฯ ที่ปรับปรุงใหม่จะมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๔ จึงถือว่าเป็นผู้มีความสมบัติบุคคล ครบถ้วนในการขอคัดเลือกบุคคลและประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน) แต่เนื่องจากวันที่มีผลในการแต่งตั้งให้ นายวิโรจน์ ชันนัย ดำรงตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน) เป็นวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕ และวันที่มีผล ในการแต่งตั้งให้นายพอลโล่ แสงเนียม ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน) เป็นวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ ซึ่งมีผลหลังจากวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๔ จึงไม่อยู่ในระยะเวลา



การใช้แนวทางปฏิบัติในการพิจารณาคุณสมบัติเพิ่มเติมเกี่ยวกับการได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลของสายงานวิศวกรรมโยธา ระดับชำนาญการพิเศษในช่วงเปลี่ยนผ่านของการใช้หลักเกณฑ์ฯ ที่ปรับปรุงใหม่ภายในระยะเวลา ๒ ปี นับจากวันที่ ก.ก. มีมติอนุมัติหลักเกณฑ์ฯ ดังนั้น เพื่อให้การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการ ทั้ง ๒ รายดังกล่าว เป็นไปด้วยความรอบคอบและเป็นไปตาม มาตรา ๖๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม อนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๒ ราย ได้แก่ นายวิโรจน์ ชันนัย และ นายอพลโล่ แสงเนียม ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งต่างจากที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล สายงานวิศวกรรมโยธา โดยเป็นผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธา ระดับภาคีวิศวกร ให้ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธากำหนดการพิเศษ (ด้านศึกษาโครงการและวางแผนงาน) ได้

เรื่องที่ ๓.๓ รายงานการงดโทษเป็นว่ากล่าวตักเตือน

ลัป

- ๔๕ - ๕๕ - ๕๕ -

ลัป

ลับ

- ๖๐ -

เรื่องที่ ๓.๔ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

ត័ប

- ៦១ - រឿង - ៧០ -

ត័ប

เรื่องที่ ๓.๕ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

ត័ប

- ៧២ - រឿង - ១២២ -

ត័ប

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเพื่อทราบ

เรื่องที่ ๕.๑ รายงานการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก. วิสามัญฯ

ด้วย ก.ก. มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๓๕ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๓๕ ให้สำนักงาน ก.ก.

รายงานผลการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก. วิสามัญฯ และหน่วยงาน เสนอ ก.ก. เพื่อทราบ

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

๑. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕
เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕ ซึ่งได้มีการรับรองแล้วในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๖
จำนวน ๑๒ เรื่อง ดังนี้

๒. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๖ มีมติเรื่องข้อกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ดังนี้

๒.๑ สายงานการบริหารสถานศึกษา จำนวน ๓๖ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๒๑ ราย ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๓ ราย และปรับปรุงผลงาน จำนวน ๑๒ ราย)

๒.๒ สายงานการนิเทศการศึกษา จำนวน ๑ ราย (ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน)

๒.๓ สายงานการสอน จำนวน ๘๔ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๑๘ ราย ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๔๖ ราย และปรับปรุงผลงาน จำนวน ๒๐ ราย)

๒.๔ สายงานการสอน สาขาบรรณารักษศาสตร์ รายสืบเนื่อง กรณีทบทวนมติ จำนวน ๑ ราย (ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน)

สำนักงาน ก.ก. ได้แจ้งผลการพิจารณาให้สำนักการศึกษาดำเนินการแจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๔/๔๘ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๖ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๓. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ มีมติรับทราบรายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๕ ราย โดยเป็นผู้ที่ผ่านการประเมิน จำนวน ๔ ราย และไม่ผ่านการประเมิน จำนวน ๑ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๔. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖ ได้มีการพิจารณาการอนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มใหม่ สังกัดสำนักงานเขต ซึ่งที่ประชุมมีประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.ฯ ดังต่อไปนี้

๔.๑ ปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีการขยายตัวของเมือง และการเพิ่มขึ้นของประชากรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ปริมาณขยะมูลฝอยในพื้นที่เพิ่มขึ้น ในขณะเดียวกันกรุงเทพมหานครมีข้อจำกัดด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ทำให้ไม่สามารถเพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานหรือสอดคล้องกับครุภัณฑ์ได้ กรุงเทพมหานครจึงควรมีการศึกษารูปแบบการจ้างเหมาเอกชนดำเนินการเก็บขนมูลฝอยในพื้นที่ในภาพรวมทั้งระบบ โดยอาจกำหนดพื้นที่เพื่อให้เอกชนทดลองปฏิบัติการกิจในการเก็บขนมูลฝอย เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ความคุ้มค่า และประสิทธิภาพ โดยไม่จำเป็นต้องรอให้สัญญาเช่ารถเก็บขนมูลฝอยเดิมที่มีอยู่ครบกำหนดสัญญา

๔.๒ ในระหว่างการศึกษาารูปแบบการจ้างเหมาเอกชนดำเนินการเก็บขนมูลฝอยทั้งระบบ สำนักงานเขตลาดกระบัง และสำนักงานเขตสายไหม ควรมีการเพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงาน หรือใช้การจ้างเหมาบริการเป็นรายบุคคลไปพลางก่อน เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เพียงพอกับการะงานและปริมาณขยะมูลฝอยที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งยังช่วยลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับประชาชนจากปัญหาขยะตกค้าง

๔.๓ การจ้างเหมาบริการเป็นรายบุคคลมีลักษณะเป็นการจ้างเพื่อมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นสำคัญ โดยผู้รับจ้างจะได้รับอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าการจ้างแบบลูกจ้างชั่วคราว แต่ก็มีข้อจำกัดที่สำคัญคือผู้รับจ้าง จะไม่ได้รับสวัสดิการในการรักษาพยาบาลและสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับจากกรุงเทพมหานคร ประกอบกับ



ลักษณะงานเป็นงานสกปรกไม่น้อยอภิมย์ ทำให้ที่ผ่านมาหน่วยงานมักจะประสบปัญหาในการหาผู้รับจ้างหรือผู้ปฏิบัติงาน กรุงเทพมหานครจึงควรเริ่มดำเนินการจ้างเหมาเอกชนในภาพรวมทั้งระบบ เพื่อมาทดแทนการขาดแคลนอัตรากำลังลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร

โดยที่ประชุมมีมติ ดังนี้

๑. ไม่เห็นชอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว เพื่อปฏิบัติงานควบคู่กับรถเก็บขนมูลฝอย (ประเภทรถเช่า) ในสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง และสำนักงานเขตสายไหม เนื่องจากการจ้างเป็นลูกจ้างของกรุงเทพมหานครจะมีผลผูกพันด้านงบประมาณในระยะยาว ทั้งในส่วนของค่าจ้าง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

๒. มอบกรุงเทพมหานคร โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร พิจารณาจัดสรรงบประมาณ เมื่อได้รับคำขอจัดสรรงบประมาณสำหรับการจ้างเหมาบริการเป็นรายบุคคล เพื่อปฏิบัติงานควบคู่กับครุภัณฑ์รถเก็บขนมูลฝอยจำนวนรวมทั้งสิ้น ๕๕ อัตรา แบ่งเป็น สำนักงานเขตลาดกระบัง จำนวน ๑๓ อัตรา และสำนักงานเขตสายไหมจำนวน ๔๒ อัตรา

๒.๒ สำนักสิ่งแวดล้อม ขอจัดสรรงบกลางของงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และขอจัดสรรงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อจัดทำโครงการจ้างเอกชนในการดำเนินการจัดหาผู้ปฏิบัติงานด้านการเก็บขนมูลฝอยควบคู่กับครุภัณฑ์รถเก็บขนมูลฝอยในส่วนของรถเช่าที่ได้รับเพิ่มเติม จำนวน ๑๕๖ คัน แทนการจ้างลูกจ้างชั่วคราว

๒.๓ สำนักสิ่งแวดล้อม และสำนักงาน ก.ก. ร่วมกันศึกษาและกำหนดรูปแบบในการดำเนินการจ้างเหมาให้เอกชนเป็นผู้ดำเนินการ (Outsource) ภารกิจด้านการเก็บขนมูลฝอยทั้งระบบในพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร

๒.๔ สำนักงาน ก.ก. จัดทำแนวทางการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างข้าราชการกรุงเทพมหานคร ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร และครุภัณฑ์ของกรุงเทพมหานคร
ในกรณีที่หน่วยงานได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างเป็นการจ้างรูปแบบอื่น หรือมีการนำเทคโนโลยีมาใช้

๓. กรณีในระหว่างที่กรุงเทพมหานครยังไม่ได้ดำเนินโครงการจ้างเอกชนในการดำเนินการจัดหาผู้ปฏิบัติงานด้านการเก็บขนมูลฝอยควบคู่กับครุภัณฑ์รถเก็บขนมูลฝอย ในส่วนของรถเช่าที่ได้รับเพิ่มใหม่ หากมีสำนักงานเขตใดที่ได้รับการจัดสรรครุภัณฑ์รถเก็บขนมูลฝอย (รถเช่า) มีอัตราค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ และจะขออนุมัติกรอบอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มใหม่ ในลักษณะเดียวกันกับสำนักงานเขตลาดกระบัง และสำนักงานเขตสายไหม ให้สำนักงานเขตนั้น ๆ เสนอสำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานครเพื่อดำเนินการจ้างเหมาบริการเป็นรายบุคคลไปพลางก่อน โดยไม่ต้องเสนอต่อที่ประชุม อ.ก.ก. ฯ เพื่อขอกรอบอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว

มติที่ประชุม รับทราบ



เรื่องที่ ๔.๒ เรื่องรายงานผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยคณะกรรมการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕ ได้พิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๐ ฉบับ

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๔ ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครโดยอนุโลม

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ กำหนดให้นำกฎหมายลำดับรองที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เช่น กฎ มติ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ หรือวิธีการที่ออกโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตามกฎหมายดังกล่าว มาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครแล้วแต่กรณี ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยอนุโลม

๓. คำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ ๒๑๒๗/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีหน้าที่ดังนี้

(๑) พิจารณาหนังสือเวียนของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อมอบหมายให้หน่วยงาน หรือส่วนราชการในสังกัดสำนักงาน ก.ก. ดำเนินการศึกษา ปรับปรุง หรือจัดทำหลักเกณฑ์ และนำเสนอ ก.ก. เพื่อนำมาใช้กับกรุงเทพมหานครเป็นประจำทุกเดือน

(๒) เปรียบเทียบ กำกับ ติดตาม การดำเนินการของหน่วยงาน ส่วนราชการสังกัดสำนักงาน ก.ก. ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบหนังสือเวียนของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. คณะทำงานพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕ ได้พิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวน ๑๐ ฉบับ และมีมติเห็นชอบหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๐ ฉบับ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

มติที่ประชุม รับทราบ



เรื่องที่ ๔.๓ รายงานสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งวดการรายงานครั้งที่ ๓ รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง ห้วงเดือนเมษายน - กันยายน ๒๕๖๕)

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานสรุปผลการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งวดการรายงานครั้งที่ ๓ รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง ห้วงเดือนเมษายน - กันยายน ๒๕๖๕)

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. กระทรวงมหาดไทยโดยสำนักงาน ก.ก. มีหนังสือที่ มท ๐๒๒๕.๔/๔๘๔ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๕ ส่งคู่มือการสำรวจและรวบรวมข้อมูลค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เพื่อให้กรุงเทพมหานครใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่กำหนดในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ อย่างเป็นระบบและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๕ เห็นชอบให้กรุงเทพมหานครถือปฏิบัติตามแนวทางของคู่มือการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ก. รับผิดชอบในการสำรวจและรวบรวมข้อมูลพร้อมจัดทำแบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครรายงานผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อทราบและรายงาน ก.ก. และ ก.ธ. ทราบ

๓. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้รับทราบรายงานสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งวดการรายงานครั้งที่ ๓ รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง ห้วงเดือนเมษายน - กันยายน ๒๕๖๕) ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๓/๑๘๑๙ เรื่อง รายงานสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งวดการรายงานครั้งที่ ๓ รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง ห้วงเดือนเมษายน - กันยายน ๒๕๖๕) เรียบร้อยแล้ว

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. ได้สำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และจัดทำแบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างฯ ดังนี้

งวดการรายงานครั้งที่ ๓ (รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง ห้วงเดือนเมษายน - กันยายน ๒๕๖๕)

๑.๑ รายได้กรุงเทพมหานครทั้งสิ้น จำนวน ๕๘,๕๒๕,๘๖๔,๒๗๐.๕๓ บาท
(ห้าหมื่นแปดพันห้าร้อยยี่สิบห้าล้านแปดแสนหกหมื่นสี่พันสองร้อยเจ็ดสิบบาทห้าสิบบสามสตางค์) ประกอบด้วย

๑.๑.๑ รายได้กรุงเทพมหานครจัดเก็บจริง จำนวน ๔๗,๒๐๘,๙๘๒,๕๑๘.๕๖ บาท
(สี่หมื่นเจ็ดพันสองร้อยแปดล้านเก้าแสนแปดหมื่นสองพันห้าร้อยสิบแปดบาทห้าสิบบหกสตางค์)

๑.๑.๒ รายได้จากเงินอุดหนุนทั่วไป เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ และเงินกู้หรือเงินสินเชื่อ จำนวน ๑๑,๓๑๖,๘๘๑,๗๕๑.๙๗ บาท (หนึ่งหมื่นหนึ่งพันสามร้อยสิบหกล้านแปดแสนแปดหมื่นหนึ่งพันเจ็ดร้อยยี่สิบเอ็ดบาทเก้าสิบบเจ็ดสตางค์)



๑.๒ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งไว้ จำนวน ๘๖,๔๒๑,๒๕๕,๕๘๘.- บาท (แปดหมื่นหกพันสี่ร้อยยี่สิบเอ็ดล้านสองแสนห้าหมื่นห้าพันห้าร้อยแปดสิบแปดบาทถ้วน)

๑.๓ รายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้าง กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๒,๙๕๖,๘๓๖,๘๖๒.๗๔ บาท (หนึ่งหมื่นสองพันเก้าร้อยห้าสิบล้านแปดแสนสามหมื่นหกพันแปดร้อยหกสิบสองบาทเจ็ดสิบสี่สตางค์) คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๙๙ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สรุปข้อมูลตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กรุงเทพมหานคร มีงบประมาณรายจ่ายประจำปีทั้งสิ้น ๘๖,๔๒๑,๒๕๕,๕๘๘.- บาท (แปดหมื่นหกพันสี่ร้อยยี่สิบเอ็ดล้านสองแสนห้าหมื่นห้าพันห้าร้อยแปดสิบแปดบาทถ้วน) มีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นฯ รวมทั้งสิ้น จำนวน ๒๖,๖๖๕,๘๒๓,๕๕๗.๘๕ บาท (สองหมื่นหกพันหกร้อยหกสิบล้านแปดแสนสองหมื่นสามพันห้าร้อยห้าสิบล้านแปดสิบห้าสตางค์) คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๘๖ ทั้งนี้ ค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นฯ ย้อนหลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๒๗ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๖๙ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖๙ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

อ.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและคำตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ รับทราบรายงานสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งวดการรายงานครั้งที่ ๓ รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง ห้วงเดือนเมษายน - กันยายน ๒๕๖๕)

มติที่ประชุม รับทราบ โดยมีข้อสังเกตขอให้แสดงเหตุผลที่เป็นสาเหตุที่ทำให้ผลการสำรวจค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้นหรือลดลงจากรายการประมาณการรายรับและประมาณการรายจ่าย (ครั้งที่ ๑)

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

เรื่องที่ ๕.๑ การนำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

เนื่องจากวาระการประชุมบางเรื่องมีความจำเป็นเร่งด่วนจะต้องเร่งดำเนินการ ฝ่ายเลขานุการจึงขอนำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม ดังนี้

- เรื่องที่ ๓.๑ ขอดัดโอนสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครมาสังกัดสำนักงาน ก.ก. และปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน การกำหนดอำนาจหน้าที่และกรอบอัตรากำลังของสำนักงาน ก.ก.
- เรื่องที่ ๓.๒ การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธานำนายการพิเศษ
- เรื่องที่ ๓.๓ รายงานการงดโทษเป็นว่ากล่าวตักเตือน

เรื่องที่ ๓.๔ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

เรื่องที่ ๓.๕ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ดำเนินการได้ ตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ



เรื่องที่ ๕.๒ มาตรการเร่งรัดและการอนุญาตการขยายระยะเวลาสอบสวนเกิน ๑๘๐ วัน

ที่ประชุม ก.ก. เห็นว่า ประเด็นการพิจารณาของที่ประชุมกรณีการขยายระยะเวลาการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงเกิน ๑๘๐ วัน เนื่องจากมีกรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยใกล้เกษียณอายุราชการหากมีการอนุญาตให้ขยายระยะเวลาเกินกว่า ๑๘๐ วันจะทำให้การดำเนินการทางวินัยล่าช้าได้

มติที่ประชุม ให้สำนักงาน ก.ก. เสนอมาตรการเร่งรัดและการอนุญาตการขยายระยะเวลาการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงเกิน ๑๘๐ วัน เสนอให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการเพื่อพิจารณาและเสนอให้ ก.ก. พิจารณาในการประชุม ก.ก. ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องกำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

จากเดิมที่กำหนดวันประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ ในวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ เนื่องจากกรรมการหลายท่านติดภารกิจ ฝ่ายเลขานุการจึงขอเลื่อนการประชุมฯ เป็นวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖

มติที่ประชุม เห็นชอบ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๔๕ น.



(นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
กรรมการและเลขานุการ
ผู้จัดรายงานการประชุม

แผนภูมิแสดงการแบ่งส่วนราชการและการจัดอัตรากำลังของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (สำนักงาน ก.ก.)

เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง ที่ ๓.๒ ข้อ.....

มติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

สำนักงาน ก.ก.	๓๐๕
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. (นักบริหารสูง) (๑)	

- ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. (นักบริหารต้น) (๒)

กองโครงสร้างและอัตรากำลัง ๖๑		สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ๙๕		กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร ๓๖		กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม ๒๗		ศูนย์สารสนเทศทรัพยากรบุคคล ๒๓	
ผู้อำนวยการสูง (ผู้อำนวยการกอง) (๑)		ผู้อำนวยการสูง (ผู้อำนวยการสถาบัน) (๑)		ผู้อำนวยการสูง (ผู้อำนวยการกอง) (๑)		ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) สูง (ผู้อำนวยการกอง) (๑)		ผู้อำนวยการต้น (ผู้อำนวยการกอง) (๑)	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๗		ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑๑		ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๕		ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๕		ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๕	
ส่วนโครงสร้างและอัตรากำลัง ๑		ส่วนส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒๗		ส่วนพัฒนาระบบบริหาร ๑๓		ส่วนวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม ๑๒		กลุ่มงานสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ๗	
ผู้อำนวยการต้น (ผู้อำนวยการส่วน) (๑)		ผู้อำนวยการต้น (ผู้อำนวยการส่วน) (๑)		ผู้อำนวยการต้น (ผู้อำนวยการส่วน) (๑)		ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ต้น (ผู้อำนวยการส่วน) (๑)		กลุ่มงานทะเบียนประวัติทรัพยากรบุคคล ๑	
- กลุ่มงานด้านสาธารณสุข (๖)		- กลุ่มงานวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๗)		- กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร ๑ (๔)		- กลุ่มงานมาตรฐานวินัย (๗)		กลุ่มงานทะเบียนประวัติทรัพยากรบุคคล ๒	
- กลุ่มงานด้านสาธารณสุขมูลฐาน (๕)		- กลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาในประเทศ (๖)		- กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร ๒ (๔)		- กลุ่มงานเสริมสร้างจริยธรรม (๔)			
- กลุ่มงานด้านบริหารจัดการ (๕)		- กลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาต่างประเทศ (๔)		- กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร ๓ (๔)		กลุ่มงานป้องกันและต่อต้านการทุจริต ๕		กลุ่มงานนิติการ ๕	
- กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาความรู้ (๔)		- กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาความรู้ (๔)		ส่วนบริหารผลงาน ค่าตอบแทน และคุณภาพชีวิต ๑๓					
ส่วนโครงสร้างและอัตรากำลัง ๒		ส่วนบริหารการพัฒนาผู้บริหาร ๒๒		ผู้อำนวยการต้น (ผู้อำนวยการส่วน) (๑)					
ผู้อำนวยการต้น (ผู้อำนวยการส่วน) (๑)		ผู้อำนวยการต้น (ผู้อำนวยการส่วน) (๑)		- กลุ่มงานบริหารผลงาน (๔)					
- กลุ่มงานด้านยุทธศาสตร์และการคลัง (๕)		- กลุ่มงานพัฒนานักบริหาร ๑ (๗)		- กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทน (๔)					
- กลุ่มงานด้านสังคมและคุณภาพชีวิต (๕)		- กลุ่มงานพัฒนานักบริหาร ๒ (๗)		- กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพชีวิต (๔)					
- กลุ่มงานด้านจัดระเบียบเมือง (๖)		- กลุ่มงานพัฒนานักบริหารงานเขต (๗)		กลุ่มงานขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔					
กลุ่มงานบุคลากรกรุงเทพมหานคร ๕		ส่วนบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒๑		กองบริหารทั่วไป ๒๒		กองสรรหาบุคคล ๒๗		กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม ๑๔	
กลุ่มงานวางแผนกำลังคน ๗		ผู้อำนวยการต้น (ผู้อำนวยการส่วน) (๑)		ผู้อำนวยการต้น (ผู้อำนวยการกอง) (๑)		ผู้อำนวยการต้น (ผู้อำนวยการกอง) (๑)		ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ต้น (ผู้อำนวยการกอง) (๑)	
กลุ่มงานเสริมสร้างวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ๗		- กลุ่มงานพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ (๘)		กลุ่มงานช่วยนักบริหาร ๓		ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๕		ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๓	
		- กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรกรุงเทพมหานคร (๗)		ฝ่ายบริหารงานทั่วไปและการประชุม ๕		กลุ่มงานสรรหาบุคคล ๑ ๕		กลุ่มงานพิทักษ์ระบบคุณธรรม ๑๐	
		- กลุ่มงานพัฒนาทักษะผู้ให้บริการสาธารณะ (๕)		ฝ่ายการคลัง ๘		กลุ่มงานสรรหาบุคคล ๒ ๕			
		ศูนย์การเรียนรู้มหานคร ๑๒		ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ๕		กลุ่มงานสรรหาบุคคล ๓ ๕			
						กลุ่มงานพัฒนาระบบการสรรหา ๔			
						กลุ่มงานมาตรฐานการสรรหา ๕			



๒

สรุปผลการกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ (แยกตามกลุ่มสาระ)
ในการประชุม อ.ก.ค. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๖

ลำดับ	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ	๑	-	-	๑	
๒	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	๔	๑	๒	๑	
๓	สายงานการนิเทศการศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ	๑	-	๑	-	
๔	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๔	๑	-	๓	
๕	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๒๗	๑๔	๑	๗	
๖	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	๒๐	๕	๑๐	๕	
๗	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	๑๕	-	๑๕	-	
๘	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	๒๐	๔	๙	๗	
๙	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	๑๑	๒	๗	๒	
๑๐	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา พลศึกษา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด)	๑๒	๔	๕	๓	
๑๑	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สาขากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมแนะแนว)	๑	๑	-	-	
๑๒	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สาขาบรรณารักษศาสตร์	๕	๒	-	๓	
๑๓	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สาขาบรรณารักษศาสตร์ (ทบทวนมติ)	๑	-	๑	-	คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ยืนยันผลไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน เนื่องจาก การรวบรวมเรียบเรียง เอกสารไม่เป็นระบบ มีเนื้อหาขาด ไม่เหมาะสมกับระดับชั้นที่สอน และ ไม่มีกิจกรรมที่ให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ ไม่เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน
	รวม	๑๒๒	๓๔	๕๑	๓๒	



บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๕

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	ผู้ผ่านการประเมิน	ผู้ไม่ผ่านการประเมิน	รวม
๑	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ	-	๑	๑
๒	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ	๑	-	๑
๓	นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการพิเศษ	๓	-	๓
รวมทั้งสิ้น		๔	-	๔



๑

ตารางแสดงผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปี ๒๕๖๕ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

จำนวน ๑๐ ฉบับ

ลำดับ ที่	เลขที่หนังสือ	เรื่อง	เหตุผลที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร	ความเห็นของ คณะกรรมการ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕
๑	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๒ ลว. ๑๑ พ.ค. ๒๕๖๕	หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ-สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวียนแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้ยกเลิกหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และหนังสือที่อ้างถึงดังกล่าวได้พิจารณาไปแล้วว่าไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร เนื่องจากกรุงเทพมหานครไม่มีการแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษา จึงไม่มีตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔ ดังนั้น จึงเห็นควรไม่นำหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ มาใช้ ผู้รับผิดชอบ : กองสรรหาบุคคล	ไม่นำมาใช้
๒	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๓ ลว. ๑๑ พ.ค. ๒๕๖๕	หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ-สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวียนแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้ยกเลิกหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และหนังสือที่อ้างถึงดังกล่าวได้พิจารณาไปแล้วว่าไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร เนื่องจากกรุงเทพมหานครไม่มีการกำหนดตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔ ดังนั้น จึงเห็นควรไม่นำหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ มาใช้ ผู้รับผิดชอบ : กองสรรหาบุคคล	ไม่นำมาใช้



ตารางแสดงผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปี ๒๕๖๕ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร
จำนวน ๑๐ ฉบับ

ลำดับ ที่	เลขที่หนังสือ	เรื่อง	เหตุผลที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร	ความเห็นของ คณะกรรมการฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕
๓	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๔ ลว. ๓๐ มี.ย. ๒๕๖๕	แนวทางการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง บุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	เนื่องจากแนวทางฯ ดังกล่าว กำหนดไว้สำหรับการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับกรุงเทพมหานคร และกรุงเทพมหานครมีแนวทางการบรรจุและแต่งตั้ง บุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย อยู่แล้ว ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๖ ประกอบกับแนวทางฯ ดังกล่าว เป็นการดำเนินการบรรจุ และแต่งตั้งไม่ตรงตามสาขาวิชาเอก ซึ่งอาจเกิดปัญหาในโรงเรียนที่มีความต้องการในรูปแบบของ วิชาเอกเฉพาะทาง อีกทั้งกรุงเทพมหานครมีการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่อง ทำให้ ไม่ขาดแคลนข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานสอนในสาขาวิชาเอกนั้นๆ จึงเห็นควรไม่นำหนังสือเวียน สำนักงาน ก.ค.ศ. ดังกล่าวมาใช้กับกรุงเทพมหานคร ผู้รับผิดชอบ : กองสรรหาบุคคล	ไม่นำมาใช้



ตารางแสดงผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปี ๒๕๖๕ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

จำนวน ๑๐ ฉบับ

ลำดับ ที่	เลขที่หนังสือ	เรื่อง	เหตุผลที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร	ความเห็นของ คณะทำงาน ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕
๔	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๕ ลว. ๑ ก.ค. ๒๕๖๕	รูปแบบการจัดทำไฟล์วิดิทัศน์ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และตำแหน่งศึกษานิเทศก์	โดยหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เป็น การกำหนดรูปแบบการจัดทำไฟล์วิดิทัศน์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ๓ ฉบับ ได้แก่ ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ โดยหนังสือของสำนักงาน ก.ค.ศ. ทั้งสามฉบับดังกล่าวข้างต้นจะกำหนดวิธีการจัดทำรูปแบบ ไฟล์วิดิทัศน์ตามบริบทของแต่ละตำแหน่ง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ - ตำแหน่งครู ประกอบด้วย ๓ ไฟล์วิดิทัศน์ ได้แก่ ๑. บันทึกการสอน ๒. การแสดงให้เห็นถึง สภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอ และ ๓. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอ - ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ๒ ไฟล์วิดิทัศน์ ได้แก่ ๑. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลยุทธ์การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารตามแผนพัฒนาสถานศึกษา และ ๒. การพัฒนา	ไม่นำมาใช้



ตารางแสดงผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปี ๒๕๖๕ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

จำนวน ๑๐ ฉบับ

ลำดับ ที่	เลขที่หนังสือ	เรื่อง	เหตุผลที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร	ความเห็นของ คณะกรรมการ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕
๔ (ต่อ)	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๕ ลว. ๑ ก.ค. ๒๕๖๕	รูปแบบการจัดทำไฟล์วิดีโอทัศน์ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และตำแหน่งศึกษานิเทศก์	ผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา - ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย ๒ ไฟล์วิดีโอทัศน์ ได้แก่ ๑. การพัฒนานิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี การนิเทศการศึกษา หรือพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงาน การศึกษา และ ๒. การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา อนึ่งปัจจุบันกรุงเทพมหานครใช้หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา- กรุงเทพมหานคร มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งได้รับอนุมัติตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ปรับปรุงตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๙ และ มติ ก.ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๐ และได้ดำเนินการรับฟังความคิดเห็น วิเคราะห์ถึงข้อดี ข้อเสีย และผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมา ประกอบการพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (สายงานการสอน) ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ให้มีวิทยฐานะหรือ เลื่อนวิทยฐานะให้มีความเหมาะสมตามบริบทของกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ กรุงเทพมหานครอยู่ระหว่างการศึกษานโยบายการประเมินวิทยฐานะใหม่ตามแนวทาง การประเมินวิทยฐานะของสำนักงาน ก.ค.ศ. จึงเห็นควรยังไม่นำหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ มาใช้กับกรุงเทพมหานคร แต่ให้ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบนำกลับไปศึกษาและพิจารณาปรับใช้บางส่วน เพื่อประโยชน์ในการประเมินวิทยฐานะ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครต่อไป ผู้รับผิดชอบ : กองอัตรากำลัง	ไม่นำมาใช้



ตารางแสดงผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปี ๒๕๖๕ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

จำนวน ๑๐ ฉบับ

ลำดับ ที่	เลขที่หนังสือ	เรื่อง	เหตุผลที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร	ความเห็นของ คณะกรรมการ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕
๕	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๖ ลว. ๒๐ ก.ค. ๒๕๖๕	หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อ บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เวียนแจ้ง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ- สถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้ ยกเลิกหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๘ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๒ และหนังสือ ที่อ้างถึงดังกล่าวได้พิจารณาไปแล้วว่าไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร เนื่องจากกรุงเทพมหานครมี หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาใช้อยู่แล้ว ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับกรุงเทพมหานคร มีมติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เห็นชอบกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไว้แล้ว และอนุมัติแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา- กรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔ กรุงเทพมหานครมีลักษณะภารกิจที่เป็นมหานคร จำเป็นต้องมีผู้มีความรู้และประสบการณ์ใน การบริหารสถานศึกษา ลักษณะภารกิจจึงมีความแตกต่างกับ ก.ค.ศ. ซึ่งมีความหลากหลาย ประกอบกับกรุงเทพมหานครไม่ขาดแคลนผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น จึงเห็นควรไม่นำหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕ มาใช้ ผู้รับผิดชอบ : กองสรรหาบุคคล	ไม่นำมาใช้



ตารางแสดงผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปี ๒๕๖๕ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

จำนวน ๑๐ ฉบับ

ลำดับ ที่	เลขที่หนังสือ	เรื่อง	เหตุผลที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร	ความเห็นของ คณะกรรมการ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕
๖	ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/๖๓๗ ลง. ๒๕ ก.ค. ๒๕๖๕	มาตรการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบ การบริหารงานบุคคล จากการตรวจสอบ คำสั่งการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	เนื่องจากหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/๖๓๗ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ มีสาระสำคัญดังนี้ ๑. กำหนดให้การส่งคำสั่งการบริหารงานบุคคลและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เป็นตัวชี้วัดการประเมินผล การปฏิบัติงานของศึกษาธิการจังหวัดและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในส่วนของ กรุงเทพมหานครไม่มีตำแหน่งดังกล่าว จึงไม่มีการกำหนดให้การส่งคำสั่งการบริหารงานบุคคลและ เอกสารที่เกี่ยวข้องเป็นตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. กำหนดระยะเวลาในการจัดส่งเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาตรวจสอบ คำสั่งฯ จำนวน ๒ ครั้ง ในส่วนของกรุงเทพมหานครมีแนวทางในการส่งสำเนาคำสั่งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ กท ๐๓๐๕/๒๒๗๒ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ใช้อยู่แล้ว จึงเห็นควรไม่นำหนังสือดังกล่าวมาใช้กับกรุงเทพมหานคร ผู้รับผิดชอบ : กองทะเบียนประวัติข้าราชการ	ไม่นำมาใช้
๗	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๗ ลง. ๒๕ ก.ค. ๒๕๖๕	หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตาม มาตรา ๓๘ ค.(๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ	เนื่องจากกรุงเทพมหานครไม่มีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ คือ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือตำแหน่งของข้าราชการที่ ก.ค.ศ. นำมาใช้กำหนดเป็นตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้ ประกอบกับการกำหนดกรอบตำแหน่งบุคลากร ทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งส่วนราชการที่ปฏิบัติภารกิจด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานครไม่ได้มีการกำหนดสอนรายวิชา ที่เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้แต่อย่างใด ผู้รับผิดชอบ : กองอัตรากำลัง	ไม่นำมาใช้

ตารางแสดงผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปี ๒๕๖๕ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร
จำนวน ๑๐ ฉบับ

ลำดับ ที่	เลขที่หนังสือ	เรื่อง	เหตุผลที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร	ความเห็นของ คณะกรรมการ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕
๘	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๘ ลว. ๑๗ ส.ค. ๒๕๖๕	หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นการดำเนินการเพื่อให้สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีอัตรากำลังข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่เหมาะสม สามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ โดยมีข้อกำหนดสำคัญว่าการย้าย ทุกกรณี สถานศึกษาที่รับย้ายต้องมีอัตรากำลังสายงานการสอนในภาพรวมไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลัง ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นตำแหน่งที่ไม่มีเงื่อนไขในการใช้ตำแหน่ง และต้องมีตำแหน่งในสายงาน การสอนในวิชาเอกไม่เกินเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดด้วย ทั้งนี้ การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มี ๓ กรณี คือ การย้ายกรณีปกติ การย้าย กรณีพิเศษ และการย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ เมื่อพิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า มติ ก.ก. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สายงานการสอน ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ ที่กำหนดให้การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สายงานการสอน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นผลดีและเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ โดยหลักเกณฑ์ฯ การย้าย ทุกกรณี กำหนดให้สถานศึกษาที่จะรับย้ายต้องมีอัตรากำลังของสายงานการสอนไม่เกินกรอบที่ ก.ก. กำหนด ผู้ประสงค์จะขอย้าย ยื่นคำร้องขอย้าย ได้ปีละ ๑ ครั้ง มีการพิจารณาการย้ายจำนวน ๒ ครั้ง ต่อปี ทั้งนี้ การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สายงานการสอน ๓ กรณี คือ การย้ายกรณีปกติ การย้ายกรณีพิเศษ และการย้ายกรณีเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ ของราชการ ซึ่งหลักเกณฑ์ฯ ตามมติ ก.ก. ดังกล่าวนี้นี้ มีความเหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานคร	ไม่นำมาใช้



ตารางแสดงผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปี ๒๕๖๕ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

จำนวน ๑๐ ฉบับ

ลำดับ ที่	เลขที่หนังสือ	เรื่อง	เหตุผลที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร	ความเห็นของ คณะกรรมการ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕
๘ (ต่อ)	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๘ ลว. ๑๗ ส.ค. ๒๕๖๕	หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ	ดีแล้ว ดังนั้น จึงพิจารณาไม่นำหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มาใช้กับกรุงเทพมหานคร ผู้รับผิดชอบ : กองสรรหาบุคคล	ไม่นำมาใช้
๙	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๙ ลว. ๑๗ ส.ค. ๒๕๖๕	การพิจารณาระยะเวลาการปฏิบัติงานใน หน่วยงานการศึกษาเดิม เพื่อเป็นคุณสมบัติ ในการยื่นคำร้องขอย้ายกรณีปกติ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๙ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การพิจารณา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานการศึกษาเดิมเพื่อเป็นคุณสมบัติ ในการยื่นคำร้องขอย้าย กรณีปกติ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ โดย ก.ค.ศ. มีหนังสือฉบับนี้ เนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการได้ กำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาใหม่ส่งผลให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานการศึกษา ปัจจุบันไม่ครบ ๑๒ เดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ ที่กำหนด ก.ค.ศ. จึงมีมติให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่ได้รับผลกระทบจากการกำหนด และแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาใหม่สามารถนำระยะเวลาการปฏิบัติงานใน หน่วยงานการศึกษาเดิมมานับรวมกับระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานการศึกษาที่สังกัด ปัจจุบันที่ตั้งใหม่ เพื่อเป็นคุณสมบัติในการยื่นขอย้ายกรณีปกติ ตามที่หลักเกณฑ์และวิธีการฯ กำหนดได้ เนื่องจากกรุงเทพมหานคร มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตั้งเดิม ศึกษานิเทศก์ ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษา เพียงหน่วยเดียว ไม่สามารถ ย้ายไปสังกัดส่วนราชการอื่นหรือหน่วยงานการศึกษาอื่นของกรุงเทพมหานครได้ นอกเหนือจาก เปลี่ยนสายงานเป็นสายงานการสอน หรือสายงานการบริหารสถานศึกษาหรือย้ายเปลี่ยนสังกัด	ไม่นำมาใช้



ตารางแสดงผลการพิจารณาหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปี ๒๕๖๕ ที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร

จำนวน ๑๐ ฉบับ

ลำดับ ที่	เลขที่หนังสือ	เรื่อง	เหตุผลที่ไม่นำมาใช้กับกรุงเทพมหานคร	ความเห็นของ คณะกรรมการ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕
๙ (ต่อ)	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๙ ลว. ๑๗ ส.ค. ๒๕๖๕	การพิจารณาระยะเวลาการปฏิบัติงานใน หน่วยงานการศึกษาเดิม เพื่อเป็นคุณสมบัติ ในการยื่นคำร้องขอย้ายกรณีปกติ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์	จากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กรุงเทพมหานครจึงมิได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ไว้ ดังนั้น จึงพิจารณาไม่นำหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๙ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การพิจารณาระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานการศึกษาเดิม เพื่อเป็นคุณสมบัติ ในการยื่นคำร้องขอย้ายกรณีปกติ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มาใช้กับกรุงเทพมหานคร ผู้รับผิดชอบ : กองสรรหาบุคคล	ไม่นำมาใช้
๑๐	ที่ ศธ ๐๒๐๖.๑๐/ว ๒๘ ลว. ๑๑ ต.ค. ๒๕๖๕	แนวทางการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ครอบคลุมถึงคณะกรรมการ	เนื่องจากกรุงเทพมหานครมี กฎ ก.ก. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานครและผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยเฉพาะ และมีกรณีการถือปฏิบัติตามหนังสือคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ นร (กมจ) ๑๐๑๙/ว ๓ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เรื่อง แนวทางการบังคับใช้ ประมวลจริยธรรมให้ครอบคลุมถึงคณะกรรมการ แล้ว ผู้รับผิดชอบ : กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม	ไม่นำมาใช้



แบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น
และเงินค่าจ้างของข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

งวดการรายงาน

ครั้งที่ 3 รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง ห้วงเดือนเมษายน - กันยายน 2565

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	รายรับ/รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุน และเงินกู้)	เงินอุดหนุนและเงินกู้			งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ค่าใช้จ่าย			รวม	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
		เงินอุดหนุนทั่วไป	เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ	เงินกู้ ที่มีเงื่อนไข		เงินเดือน ค่าจ้างประจำและเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบ	ค่าจ้างชั่วคราว	ประโยชน์ตอบแทนอื่น			
กรุงเทพมหานคร	47,208,982,518.56	10,765,774,783.85	551,106,968.12	0.00	86,421,255,588.00	7,011,758,090.97	1,072,987,687.37	4,872,091,084.40	12,956,836,862.74	14.99	

หมายเหตุ รวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียด ดังนี้

หนังสือสำนักงานการคลังที่ กท 1304/7305 ลงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2565 เรื่อง รายงานข้อมูลค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร



ลงชื่อ ผู้ให้ข้อมูล

(นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร)

หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

..... / ๕.๓. / ๕๕๕๕

แบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น
และเงินค่าจ้างของข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

งวดการรายงาน	รายรับ / รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุน และเงินกู้)	เงินอุดหนุนและเงินกู้			งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ค่าใช้จ่าย			รวม	คิดเป็น ร้อยละ
		เงินอุดหนุนทั่วไป	เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ	เงินกู้ที่มีเงื่อนไข		เงินเดือน ค่าจ้างประจำและ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบ	ค่าจ้างชั่วคราว	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
ครั้งที่ 1	79,000,000,000.00	-	-	-	78,979,446,500.00	15,329,363,340.00	2,419,749,000.00	10,717,213,520.00	28,466,325,860.00	36.04
ครั้งที่ 2	37,677,558,242.77	10,486,790,851.16	173,015,323.47	0.00	78,979,446,500.00	6,853,344,704.64	1,134,665,170.32	5,720,976,820.15	13,708,986,695.11	17.36
ครั้งที่ 3	47,208,982,518.56	10,765,774,783.85	551,106,968.12	0.00	86,421,255,588.00	7,011,758,090.97	1,072,987,687.37	4,872,091,084.40	12,956,836,862.74	14.99
รวมครั้งที่ 2-3	84,886,540,761.33	21,252,565,635.01	724,122,291.59	0.00	86,421,255,588.00	13,865,102,795.61	2,207,652,857.69	10,593,067,904.55	26,665,823,557.85	30.86

หมายเหตุ

ครั้งที่ 1 รายงานประมาณการรายรับและประมาณการรายจ่าย

ครั้งที่ 2 รายงานรายได้ที่จัดเก็บได้จริงและรายจ่ายที่จ่ายจริง ห้วงเดือนตุลาคม 2564 - มีนาคม 2565

ครั้งที่ 3 รายงานรายได้ที่จัดเก็บได้จริงและรายจ่ายที่จ่ายจริง ห้วงเดือนเมษายน 2565 - กันยายน 2565

* เป็นร้อยละที่คำนวณจากฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 86,421,255,588.- บาท

แหล่งข้อมูล - สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร และกองบัญชี สำนักการคลัง



กฤษณ์ วรวิทย์