

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๗

ณ ห้องเฮอร์วัน ชั้น ๒ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

๑. รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย รองประธาน ก.ก.
(รองศาสตราจารย์ทวิดา กมลเวชช ทำหน้าที่ประธาน ก.ก.)
๒. ปลัดกระทรวงมหาดไทย กรรมการ ก.ก.
(นายสิทธิวิทย์ วรรณพฤกษ์ หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. แทน)
๓. เลขาธิการ ก.พ. กรรมการ ก.ก.
(ร้อยตำรวจโทหญิง สุทธิมา พิพัฒน์พิบูลย์ รองเลขาธิการ ก.พ. แทน)
๔. เลขาธิการ ก.พ.ร. กรรมการ ก.ก.
(นางสาวสุร่งลักษณ์ เมฆะอำนวยชัย รองเลขาธิการ ก.พ.ร. แทน)
๕. เลขาธิการ ก.ค.ศ. กรรมการ ก.ก.
(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ)
๖. ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กรรมการ ก.ก.
(นายวันนี นนทศิริ ผู้ช่วยปลัดกระทรวง แทน)
๗. ปลัดกรุงเทพมหานคร กรรมการ ก.ก.
(นางวันทนี วัฒนยะ)
๘. นายเกรียงไกร ตั้งจิตรมณีศักดิ์ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
๙. นายสุริยชัย รวีวรรณ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
๑๐. นายอัศรเดช จานงค์ธรรม กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
๑๑. นายไกรทอง กล้าแข็ง กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)
๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดารัตน์ หงวนเสียม กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา)
๑๓. นายดิณณภพ พิภทอง กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร)
๑๔. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
๑๕. นายอุบล เล่นวารี กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)



๑๖. นายภาส ภาสสัทธา กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
๑๗. นายนันทิกร กาญจนะจิตรา กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
๑๘. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. กรรมการและ
(นางสาวอริยญา พรไชยะ ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เลขานุการ ก.ก.)
รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.)

ผู้ไม่มาประชุม

๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ตติภารกิจ
(นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์)
๒. นายธวัชชัย พักกิ่งกูร ตติภารกิจ
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|--|--|
| ๑. นายสุนทร สุนทรชาติ | ผู้อำนวยการสำนักอนามัย |
| ๒. นางสาวเต็มศิริ เนตรทัศน์ | ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. |
| ๓. นายธนวรรธน์ จงสอน | ผู้อำนวยการส่วนบรรจุและแต่งตั้ง |
| | สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๔. นายสุภโชค กิจนานาการณ | หัวหน้ากลุ่มงานคดีปกครอง ๑ |
| | สำนักงานกฎหมายและคดี สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๕. นายอดิศักดิ์ ปานด่วน | ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร |
| ๖. นายพิศณุ อินทร์ชัย | ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม |
| ๗. นางกาญจนา เถลิ้มพงษ์ | ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป |
| ๘. นางสาวจารินี รุทธะกาญจน์ | ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล |
| ๙. นายภัทรารุธ อุดมมนกุล | ผู้อำนวยการกองพิทักษ์ระบบคุณธรรม |
| ๑๐. นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล | ผู้อำนวยการส่วนโครงสร้างและอัตรากำลัง ๒ |
| ๑๑. นางอริยญาดา นุชสาย | ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาระบบบริหาร |
| ๑๒. นางสาวปาริชาติ ฉิมตระกูล | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๓. นางสาวสันตยา ชูเชิด | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๔. นางอดิनुช ธนดิษฐ์อาภา | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๕. นายสรศิริ พาขุนทด | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๖. ว่าที่ร้อยตรี อนุภักดิ์ ศรีนวลจันทร์ | นิติกรชำนาญการพิเศษ |
| ๑๗. นางสาวศิริมา ศิลาณิล | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ |
| ๑๘. นางสาวปัทมพร สุธีระ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๑๙. นางสาวณัฐณิชา ภิญโญ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |



๒๐. นายมารุต วัชรรัมย์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๒๑. นางสาวภัสราภรณ์ เจริญสุข	นิติกรชำนาญการ
๒๒. นางสาวพิชญ์สินี อินทะนาค	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๒๓. ว่าที่ร้อยตรีหญิง ศิริพร สุขสัมฤทธิ์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๒๔. นางปาริฉัตร วงศ์ลิ้ม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๒๕. นางสาวปณิธาน เรืองศรี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๒๖. นางสาวศศิฑาภา กะหมายสม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๒๗. นางสาวบงกช ทองแท่ง	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๒๘. นางสาวชิตชนก วงศ์ทองทิพย์	นักจัดการงานทั่วไป

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑. รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (รองศาสตราจารย์ทวิดา กมลเวชช) รองประธาน ก.ก. กล่าวเปิดประชุมและแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์) ประธาน ก.ก. ดิถุการกิจ จึงทำหน้าที่ประธานการประชุม และมอบฝ่ายเลขานุการแจ้งที่ประชุมทราบเกี่ยวกับผู้เข้าร่วมประชุม ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยระบบ Microsoft Teams

๒. ฝ่ายเลขานุการแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ในการประชุมครั้งนี้มีกรรมการ ก.ก. เข้าร่วมประชุม ณ ห้องเอร์วิน จำนวน ๑๐ ราย และมีกรรมการ ก.ก. เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๘ ราย ดังนี้

๒.๑ เลขานุการ ก.พ. กรรมการ ก.ก.

(ร้อยตำรวจโทหญิง สุทธิมา พิพัฒน์พิบูลย์ รองเลขานุการ ก.พ. แทน)

๒.๒ เลขานุการ ก.พ.ร. กรรมการ ก.ก.

(นางสาวสุร่งลักษณ์ เมฆะอำนวยชัย รองเลขานุการ ก.พ.ร. แทน)

๒.๓ เลขานุการ ก.ค.ศ. กรรมการ ก.ก.

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ)

๒.๔ ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กรรมการ ก.ก.

(นายวันนี นนทศิริ ผู้ช่วยปลัดกระทรวง แทน)

๒.๕ นายไกรทอง กล้าแข็ง กรรมการ ก.ก.

(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)

๒.๖ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดาร์ตน์ หงวนเสี่ยม กรรมการ ก.ก.

(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา)

๒.๗ นางเบญจวรรณ สร้างนิทร กรรมการ ก.ก.

(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

๒.๘ นายณนทิกกร กาญจนะจิตร

(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

ทั้งนี้ ได้มีการแสดงตนผ่านการบันทึกภาพและรายชื่อแสดงตนในระบบ Microsoft Teams

เรียบร้อยแล้ว



ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖

ฝ่ายเลขานุการเสนอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ ซึ่งมีทั้งหมด ๖ ระเบียบวาระ จำนวน ๔๕ หน้า

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ การแก้ไขเพิ่มเติม กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕

กรุงเทพมหานครเสนอขอให้พิจารณาการแก้ไขเพิ่มเติม กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๑๔ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

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

มาตรา ๔๑ การจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัตินี้ ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้

(๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้

มาตรา ๔๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม

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

๒. พระราชบัญญัติ



๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๔๒ การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้

(๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการ ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณาไม่ได้

มาตรา ๖๓ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

๓. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๓๙ ตอนที่ ๒๐ ก ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

๔. กรุงเทพมหานครได้ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตามกฎ ก.ก. ดังกล่าว ครั้งที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ และได้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกฯ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕

๕. คณะกรรมการอำนวยการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ดำเนินการถอดบทเรียนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ โดยให้ดำเนินการสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย และปลัดกรุงเทพมหานครได้โปรดสั่งการให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาทบทวน กฎ ก.ก. ดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามผลการดำเนินการถอดบทเรียนฯ

๖. ผลการดำเนินการถอดบทเรียนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตามกฎ ก.ก. จากกลุ่มเป้าหมาย ๕ กลุ่ม ได้แก่ คณะกรรมการออกข้อสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป จำนวน ๕ ราย คณะกรรมการออกข้อสอบภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง จำนวน ๙๓ ราย คณะกรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง จำนวน ๒๖ ราย ผู้สมัครสอบคัดเลือก จำนวน ๕๒๗ ราย (ผู้ผ่านการคัดเลือก และได้เลื่อนระดับแล้ว จำนวน ๒๒๔ ราย ผู้ผ่านการคัดเลือกยังไม่ได้เลื่อนระดับ จำนวน ๑๘๙ ราย ผู้ไม่ผ่านการคัดเลือก จำนวน ๑๐๕ ราย และผู้ไม่เข้าสอบ จำนวน ๙ ราย) และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน จำนวน ๘๕ ราย ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะไว้หลากหลาย โดยสำนักงาน ก.ก. ได้นำประเด็นข้อเสนอแนะดังกล่าว มาประกอบการพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมในกฎ ก.ก. ดังนี้

๖.๑ การประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล (ความรู้ความสามารถทั่วไปและ ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง) เช่น

- ควรให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งมากกว่า และควรกำหนดคะแนนความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งเป็น ๑๐๐ คะแนน



- การกำหนดคะแนนความรู้ความสามารถทั่วไป ควรกำหนดแค่ผ่าน/ไม่ผ่าน โดยไม่นำคะแนนไปรวมกับภาคอื่น ๆ และเกณฑ์การตัดสินผู้สอบผ่านการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล ควรให้คะแนนแต่ละภาคไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

- ควรประกาศผลผู้สอบผ่านความรู้ความสามารถทั่วไปก่อน จึงจะมีสิทธิสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง

๖.๒ การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง เช่น

- การกำหนดระยะเวลาในสายงานที่จะแต่งตั้ง ระหว่างสายงานตรงกับสายงานเกือกูล ควรกำหนดคะแนนที่แตกต่างกัน

- ประสบการณ์ในการทำงาน บางคนมีมากบางคนมีน้อยแต่ได้คะแนนเท่ากัน

- พฤติกรรมทางจริยธรรม ควรกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจน รางวัลใดบ้าง เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

- การประเมินสมรรถนะของบุคคล ไม่ควรมีการประเมินสมรรถนะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาแต่ละคนแต่ละหน่วยมีมาตรฐานการให้คะแนนแตกต่างกัน ควรปรับปรุงการให้คะแนน และออกแบบการประเมินให้ชัดเจนมากขึ้น

- การประเมินผลงาน ไม่ควรมีการเสนอผลงาน เพราะมีการสอบข้อเขียนแล้ว ควรกำหนดน้ำหนักคะแนนส่วนนี้ให้น้อยลง แล้วเพิ่มคะแนนสอบข้อเขียน ไม่ควรกำหนดผลงานย้อนหลัง ๓ ปี แต่ควรเป็นผลงานโดดเด่นและเป็นประโยชน์กับทางราชการ ควรปรับลดคะแนน โดยไปเพิ่มในส่วนของประวัติการรับราชการให้มากขึ้น ควรมีการสัมภาษณ์ผลงานที่ผ่านมาประกอบการให้คะแนนด้วย

- การเสนอข้อเสนอ แนวคิด วิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ควรปรับคะแนนเพิ่มขึ้น

- การประเมินทัศนคติ บุคลิกลักษณะ ไหวพริบปฏิภาณ และทักษะทางการบริหาร ควรปรับน้ำหนักคะแนนให้น้อยลง

๖.๓ การประกาศรับสมัครและประกาศรายชื่อต่าง ๆ ดำเนินการในนามของกรุงเทพมหานคร (โดยปลัดกรุงเทพมหานคร) หรือคณะกรรมการอำนวยการคัดเลือก (โดยปลัดกรุงเทพมหานครในฐานะประธานคณะกรรมการอำนวยการคัดเลือก) ควรระบุให้ชัดเจน

๖.๔ เอกสารประกอบการสมัครคัดเลือก ควรกำหนดแบบฟอร์มให้ชัดเจน เช่น การดำรงตำแหน่งในสายงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รางวัลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม

๖.๕ ระยะเวลาดำเนินการคัดเลือก เช่น

- การเปิดรับสมัคร ควรเพิ่มระยะเวลาในการรับสมัครหรือแจ้งกำหนดการรับสมัครล่วงหน้า เพื่อให้ผู้สมัครมีเวลาในการจัดทำเอกสารหลักฐาน

- ควรเพิ่มระยะเวลาในการสัมภาษณ์ให้มากขึ้น (เดิมคนละ ๕ นาที)

- ควรเพิ่มระยะเวลาในการอ่านผลงานเพื่อประเมินผลงานให้มากขึ้น

๗. สำนักงาน ก.ก. ได้มีหนังสือ ที่ กท ๐๓๐๒/๔๒๐๖ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติม กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ



ให้ดำรงตำแหน่ง...

ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ นำเรียนปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อโปรดพิจารณา
นำเรียนผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบนำเสนอ ก.ก. พิจารณออนุมัติ และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ได้โปรดให้ความเห็นชอบแล้ว เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๖

๘. สำนักงาน ก.ก. ได้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการถอดบทเรียนฯ รวมทั้งประเด็น
การพิจารณาของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน และ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับ-
กฎหมายและระเบียบ มาดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อน
และแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕
มีความชัดเจน สะท้อนถึงความเหมาะสมกับตำแหน่งให้มากขึ้น โดยมีประเด็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมกฎ ก.ก.
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

ประเด็น	ข้อเสนอขอปรับปรุง
๑. คณะกรรมการ	๑) คณะกรรมการอำนวยการคัดเลือก ปรับอำนาจหน้าที่ ให้ชัดเจนยิ่งขึ้นในอำนาจ ของประธานคณะกรรมการอำนวยการคัดเลือกและอำนาจของปลัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจากกฎ ก.ก. กำหนดให้การดำเนินการคัดเลือกเป็นหน้าที่ของทั้งคณะกรรมการ- อำนวยการคัดเลือกและสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อความชัดเจนจึงปรับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอำนวยการคัดเลือกให้มี อำนาจหน้าที่เฉพาะการวางแผนการคัดเลือก ๒) คณะกรรมการออกข้อสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งและคณะกรรมการ- ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ปรับองค์ประกอบโดยเพิ่ม “ผู้บังคับบัญชา ที่กำกับในสายงานที่จะคัดเลือก” เนื่องจากบางสายงานที่คัดเลือกได้กำหนดระดับ ตำแหน่งสูงสุด คือ ข้าราชการพิเศษจึงไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือ อำนวยการในสายงานที่ตรงกับตำแหน่งที่คัดเลือก เช่น ตำแหน่งนักโภชนาการ นักวิชาการละครและดนตรี นักวิชาการวัฒนธรรม เป็นต้น
๒. หลักเกณฑ์ การคัดเลือก	๑) การประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล ๑.๑) การสอบความรู้ความสามารถทั่วไป ๑.๑.๑) ปรับคะแนน จาก “๕๐ คะแนน” เป็น “๑๐๐ คะแนน” เกณฑ์การตัดสิน ผู้สอบผ่าน ปรับจาก “ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐” เป็น “ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐” และไม่นำมาเป็นคะแนนรวมในการจัดเรียงลำดับ ๑.๑.๒) ปรับการให้คะแนนการสอบความรู้ความสามารถทั่วไป เป็น “ผ่าน/ไม่ผ่าน” โดยผู้สอบผ่านจะมีการขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบผ่าน และการขึ้นบัญชี ผลสอบให้มีผลใช้ได้ ๓ ปี เพื่อนำผลไปใช้ในการสอบครั้งต่อไป ซึ่งเป็นการลดภาระ และงบประมาณได้ รวมทั้งเห็นว่าการขึ้นบัญชี ๓ ปี เป็นเวลาที่เหมาะสมสอดคล้องกับ ระยะของแผน นโยบายผู้บริหาร และกฎหมายต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร ที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง



๑๒) การสอบ...

ประเด็น	ข้อเสนอขอปรับปรุง
	๑.๒) การสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง - ปรับคะแนน จาก “๕๐ คะแนน” เป็น “๑๐๐ คะแนน” และเกณฑ์การตัดสินผู้สอบผ่าน ปรับจาก “ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐” เป็น “ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐” ทั้งนี้ ได้ปรับจาก คำว่า “ภาค” เป็น “การสอบ” ในการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล ทั้งความรู้ความสามารถทั่วไป และความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ตามข้อเสนอของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาฯ ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ๒) การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ๒.๑) ประวัติการรับราชการ ๒.๑.๑) ปรับคะแนน จาก “๒๕ คะแนน” เป็น “๓๕ คะแนน” ๒.๑.๒) องค์ประกอบย่อย ๔ องค์ประกอบ ปรับจาก “ประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม” เป็น “ประสบการณ์ในการทำงาน การพัฒนาตนเอง ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม” ทั้งนี้ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปรับให้อยู่ในองค์ประกอบย่อยของประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้องค์ประกอบในการประเมิน และการให้คะแนนมีความเหมาะสมสอดคล้องกัน ๒.๑.๓) เพิ่มเกณฑ์การประเมินย่อยให้ค่าคะแนนชัดเจนยิ่งขึ้นใน ๒ รายการ คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ และในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ปรับเป็น “การดำรงตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก” โดยไม่นำงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลมานับเป็นคะแนน ๒.๑.๔) เพิ่มเรื่อง “การพัฒนาตนเอง” โดยพิจารณาจากการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อให้ผู้สมัครเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง และกระตุ้นให้มีการเรียนรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนางาน โดยกำหนดระยะเวลาย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๒.๑.๕) พฤติกรรมทางจริยธรรม ในเกณฑ์การประเมินย่อย ปรับเพิ่มการได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก เนื่องจากการสอบคัดเลือกที่ผ่านมา มีผู้สมัครระบุรางวัลจากหน่วยงานภายนอกมาให้พิจารณาด้วย และเพิ่มการรับรองความประพฤติทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมจากผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ร่างกฎ ก.ก. มีความครบถ้วน สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ๒.๒) การประเมินสมรรถนะของบุคคล ปรับวิธีการประเมินให้ง่ายขึ้น โดยเป็นการให้คะแนนการประเมินสมรรถนะระดับต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๓



๒.๓) การประเมิน...

ประเด็น	ข้อเสนอขอปรับปรุง
	๒.๓) การประเมินผลงาน ๒.๓.๑) ปรับเป็นพิจารณาจากผลงานโดดเด่นหรือมีความสำคัญจากแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) โดยแฟ้มสะสมผลงาน ประกอบด้วย ประวัติส่วนตัว ผลงาน และข้อเสนอ แนวคิด วิสัยทัศน์ จำนวนไม่เกิน ๑๐ หน้า กระดาษ A4 ซึ่งการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานจะทำให้คณะกรรมการมีเวลามากขึ้นในการพิจารณาข้อมูลของผู้สมัคร ทั้งประวัติส่วนตัว ผลงาน และข้อเสนอ แนวคิด วิสัยทัศน์ และสามารถเตรียมคำถามใช้ในการสัมภาษณ์ผู้สมัครแต่ละรายได้ตรงประเด็น เนื่องจากการสอบคัดเลือกที่ผ่านมาคณะกรรมการมีระยะเวลาในการอ่านผลงาน และการสัมภาษณ์จำกัด ๒.๓.๒) ผลงาน กำหนดให้แสดงถึงผลงานโดดเด่นหรือมีความสำคัญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก โดยให้คะแนนตามเกณฑ์การประเมิน ๔ องค์ประกอบเช่นเดิม และแสดงผลงานที่ผ่านมา เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการสัมภาษณ์ของคณะกรรมการ ๒.๔) การประเมินจากการสัมภาษณ์ ๒.๔.๑) ปรับคะแนน จาก “๓๐ คะแนน” เป็น “๒๐ คะแนน” พิจารณาจากข้อเสนอ แนวคิด วิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงาน ในตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก ซึ่งกำหนดให้นำข้อเสนอ แนวคิด วิสัยทัศน์ ใส่ไว้ในแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) เช่นเดียวกับผลงาน และให้คะแนนตามเกณฑ์การประเมิน ๔ องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ทักษะคนดี บุคลิกลักษณะ ไหวพริบปฏิภาณ และทักษะทางการบริหารเช่นเดิม ๒.๔.๒) เพิ่มทางเลือกการประเมินทางจิตวิทยาไว้ด้วย เพื่อใช้ประกอบการสัมภาษณ์ในการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ตามข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาฯ ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เพราะการประเมินทางจิตวิทยาสามารถทำให้กรรมการเข้าใจผู้สมัครได้มากขึ้น ทั้งในเรื่องของความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพ การปรับตัว การจัดการความถูกต้องเหมาะสม เป็นต้น ว่าจะสามารถรับมือกับปัญหา หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้มากน้อยเพียงใด
๓. วิธีการดำเนินการ	๑) ให้มีการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบผ่านการสอบความรู้ความสามารถทั่วไป ๒) ปรับขั้นตอนการรวบรวมและตรวจสอบเอกสารของการเจ้าหน้าที่หน่วยงานและสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จาก ๒ ครั้ง เหลือ ๑ ครั้ง โดยให้ผู้สมัครส่งใบสมัคร แบบประเมินสมรรถนะของบุคคล และแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ในคราวเดียวกัน เพื่อเป็นการลดขั้นตอนการดำเนินการ และให้คณะกรรมการมีเวลามากขึ้นในการพิจารณาข้อมูลของผู้สมัคร ทั้งประวัติส่วนตัว

ผลงาน...

ประเด็น	ข้อเสนอขอปรับปรุง
	ผลงาน และข้อเสนอ แนวคิด วิสัยทัศน์และสามารถเตรียมคำถามใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้สมัครแต่ละรายได้ตรงประเด็น
๔. เกณฑ์ การตัดสินและ การขึ้นบัญชี	คะแนนการสอบความรู้ความสามารถทั่วไป ไม่นำมาเป็นคะแนนรวมในการจัดเรียงลำดับ ตามผลคะแนน และปรับปรุงกรณีคะแนนรวมเท่ากัน ให้พิจารณาตามลำดับให้เหมาะสม สอดคล้องกับวิธีการคัดเลือกที่เสนอขอปรับปรุง
๕. ผู้สมัคร	จัดทำผลงานและข้อเสนอ แนวคิด วิสัยทัศน์ ในรูปแบบแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ซึ่งในแฟ้มสะสมผลงาน ประกอบด้วย ประวัติส่วนตัว ผลงาน และข้อเสนอ แนวคิด วิสัยทัศน์ จำนวนไม่เกิน ๑๐ หน้ากระดาษ A4 และกำหนดให้ยื่นพร้อมใบสมัคร

ทั้งนี้ การเสนอขอปรับปรุง กฎ ก.ก. ดังกล่าว นอกจากจะแก้ปัญหาที่ได้รับจากการตอบทเรียน ผู้ที่เกี่ยวข้องแล้ว ยังสามารถปรับลดระยะเวลาในการดำเนินการคัดเลือกจากเดิมใช้เวลา ๔ เดือน เหลือเพียง ๒ - ๓ เดือน และยังเป็นประโยชน์แก่ผู้สมัคร โดยหากเป็นผู้สอบผ่านความรู้ความสามารถทั่วไปจะมีการขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบผ่านฯ เพื่อนำไปใช้สมัครสอบในครั้งต่อไปได้ โดยมีผลใช้ได้ ๓ ปี ซึ่งเป็นการลดภาระและงบประมาณได้ นอกจากนี้ ในการจัดส่งแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ยังเป็นการลดขั้นตอนการดำเนินงานของการเจ้าหน้าที่ หน่วยงาน และสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร รวมทั้งคณะกรรมการประเมินความเหมาะสม กับตำแหน่งจะมีเวลามากขึ้นในการเตรียมการสัมภาษณ์จากการพิจารณาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ของผู้สมัคร เป็นต้น

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาศักยภาพ และการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ และครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๖

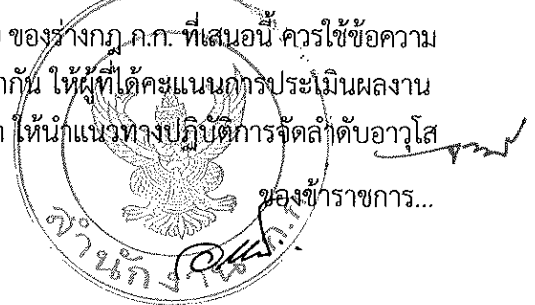
๑. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ที่ประชุมมีมติมอบให้สำนักงาน ก.ก. นำประเด็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ การประเมินความรู้ความสามารถทั่วไป ควรกำหนดคะแนนให้ชัดเจน เพื่อให้ทราบว่า ผ่านหรือไม่ผ่านตามที่กำหนดเกณฑ์ผ่านไว้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และการกำหนดให้ผู้สอบผ่านความรู้- ความสามารถทั่วไปให้ขึ้นทะเบียนไว้ ๓ ปี มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกหรือไม่

๑.๒ ควรทบทวนองค์ประกอบและความเหมาะสมการให้คะแนนในเกณฑ์การประเมิน ความเหมาะสมกับตำแหน่ง เนื่องจากเกณฑ์การวัดบางรายการมีความสัมพันธ์กัน เช่น ประสิทธิภาพในการทำงาน กับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ควรนำคะแนนไปเพิ่มในส่วนที่สะท้อนถึงความเหมาะสมกับตำแหน่งให้มากขึ้น เป็นต้น

๑.๓ การประเมินสมรรถนะของบุคคล หากเป็นการให้คะแนนสมรรถนะ ควรเขียนตัวชี้วัด ให้ชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ แต่หากเปลี่ยนการให้คะแนนสมรรถนะเป็นการประเมินพฤติกรรม และนำไปใช้ประกอบการสัมภาษณ์ ควรพิจารณาคะแนนการสัมภาษณ์ให้เหมาะสมสอดคล้องกัน

๑.๔ เกณฑ์การตัดสินตามข้อ ๑๒ (๒) (๓) และ (๔) ของร่างกฎ ก.ก. ที่เสนอนี้ ควรใช้ข้อความ ต่อไปนี้แทน “กรณีคะแนนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนการประเมินผลงาน มากกว่าอยู่ในลำดับก่อน และหากคะแนนการประเมินผลงานเท่ากันอีก ให้นำแนวทางปฏิบัติการจัดลำดับอาวุโส



ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งประเภทเดียวกันตามมติ ก.ก. มาใช้บังคับโดยอนุโลม” เนื่องจาก ร่างกฎ ก.ก. นี้ จะไม่นำคะแนนการสอบความรู้ความสามารถทั่วไปมานับเป็นคะแนนรวม ดังนั้น เมื่อมีคะแนนรวมเท่ากัน โดยมีคะแนนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากัน คะแนนการสอบความรู้ความสามารถ เฉพาะตำแหน่ง จึงเท่ากันไปด้วยโดยปริยาย

๑.๕ หลักการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลและผลงาน ของเจ้าของแฟ้ม การนำเสนอข้อมูลและผลงานในแฟ้ม ควรมีระยะเวลาในการรวบรวมผลงานเพื่อนำมาประกอบ ในการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน การพิจารณานำแฟ้มสะสมผลงานมาใช้ในการสอบคัดเลือกเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพราะสามารถแสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมของผู้สมัคร แต่ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ และมีระยะเวลาในการเตรียมความพร้อมล่วงหน้าก่อน

๑.๖ การดำเนินการสอบความรู้ความสามารถทั่วไป และความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ที่ผ่านมา พบปัญหาในรูปแบบของวิธีการวัด เช่น การออกข้อสอบที่แตกต่างกัน ในแต่ละสายงานบางสายงาน ออกข้อสอบแบบอัตนัย บางสายงานออกข้อสอบแบบปรนัย บางสายงานออกข้อสอบแบบอัตนัยร่วมกับปรนัย บางสายงานมีจำนวนข้อสอบมากเกินไป หรือการให้กรรมการออกข้อสอบในวันที่มีการสอบ (ก่อนดำเนินการสอบ) เป็นต้น คณะกรรมการและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรกำหนดวิธีดำเนินการให้เป็นที่ยอมรับ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม

๑.๗ การขึ้นบัญชีไว้ ๑ ปี หรือ ๒ ปี ควรคำนึงถึงคือความคุ้มค่าในการดำเนินการสอบแต่ละครั้ง ทั้งทรัพยากรบุคคล เวลา งบประมาณ และควรพิจารณาให้สอดคล้องกับรอบการดำเนินการจัดสอบด้วย ซึ่งการพิจารณาขึ้นบัญชีไว้กี่ปี มีทั้งผู้ได้รับประโยชน์ และผู้เสียประโยชน์ และเนื่องจากการดำเนินการสอบจัดไป เพียงครั้งเดียว ควรให้มีการดำเนินการสอบไปอีกสักระยะเวลาหนึ่งก่อนตัดสินว่าขึ้นบัญชีไว้กี่ปีจะเหมาะสมกว่ากัน

๑.๘ การประเมินจากการสัมภาษณ์ นอกจากจะให้ความสำคัญในเรื่องของทัศนคติ บุคลิกลักษณะ ไหวพริบปฏิภาณ ทักษะทางการบริหารแล้ว การประเมินความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) เป็นเรื่องที่ควรคำนึงถึง ในการประเมินผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารเช่นเดียวกัน โดยอาจมีผู้เชี่ยวชาญเข้าไปช่วยในการประเมิน EQ ในขั้นตอนการสัมภาษณ์ หรือการกำหนดให้มีการตรวจสอบสภาพจิตใจที่โรงพยาบาลเพื่อนำมาใช้เป็นเอกสารประกอบการ สัมภาษณ์ เป็นต้น

๒. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๖ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบแก้ไขเพิ่มเติม ร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๒.๑ การพิจารณาความประพฤติ นอกจากการพิจารณาพฤติการณ์ทางวินัยที่ได้รับโทษทางวินัย ควรพิจารณาเพื่อให้ครอบคลุมกรณีอื่น ๆ ด้วย เช่น อยู่ระหว่างการดำเนินการทางวินัย เป็นต้น

๒.๒ การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม นอกจากการพิจารณาการได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว ควรเพิ่มการพิจารณาการรับรองความประพฤติจากผู้บังคับบัญชาไว้ในร่างกฎ ก.ก. ให้ชัดเจนด้วย รวมทั้งนิยามให้ครอบคลุมประมวลจริยธรรมตามที่ ก.ก. กำหนด เนื่องจากการรักษาจริยธรรม ถือเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมที่ข้าราชการทุกคนต้องพึงปฏิบัติอย่างเคร่งครัด



๒.๓ การนำเสนอผลงานโดดเด่นหรือมีความสำคัญกับตำแหน่งที่จะคัดเลือก ควรพิจารณาผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือกด้วย เนื่องจากผลงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลอาจนำมาสนับสนุนการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะคัดเลือกได้ โดยเฉพาะหากเป็นผลงานของผู้ที่มี Growth Mindset ที่นำเสนอผลงานใหม่ ๆ ผลงานที่ทำหาย ก็จะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานครต่อไป

๒.๔ การประเมินผลงาน โดยนำรูปแบบของแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) มาใช้ ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบ และเตรียมความพร้อมในการวางแผนดำเนินการก่อนล่วงหน้า

๒.๕ การประเมินจากการสัมภาษณ์ โดยพิจารณาทัศนคติ บุคลิกลักษณะ ไหวพริบปฏิภาณ และทักษะทางการบริหาร โดยให้คะแนนตามแบบประเมินการสัมภาษณ์พฤติกรรมที่แสดงออก ตามเอกสารหมายเลข ๗ ในแบบประเมินฯ ควรเพิ่มคำจำกัดความของพฤติกรรมที่แสดงออก ตลอดจนเกณฑ์การพิจารณาการให้คะแนน เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเป็นธรรมแก่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๒.๖ การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งที่อาจให้มีการประเมินทางจิตวิทยาเพื่อใช้ประกอบในการสัมภาษณ์ เป็นเรื่องที่ควรนำมาดำเนินการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งผู้บริหารในทุกระดับ โดยเฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งถือเป็นผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ขององค์การ โดยการประเมินทางจิตวิทยาควรต้องอธิบายให้ชัดเจนว่าจะใช้วิธีการและเครื่องมือใดในการดำเนินการ

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ มีมติให้แก้ไขร่าง กฎก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ฉบับที่...) พ.ศ. และนำข้อสังเกตของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบเสนอ ก.ก. พิจารณา ดังนี้

๑. ให้แก้ไขร่าง กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ฉบับที่...) พ.ศ. ดังนี้

๑.๑ แก้ไขหลักการประกอบ กฎ ก.ก. จาก “ให้มี กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.” เป็น “ให้แก้ไขเพิ่มเติม กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕”

๑.๒ เหตุผลประกอบ กฎ ก.ก. บรรทัดที่ ๑ ตัดคำว่า “โดยที่เป็นการสมควรกำหนด กฎ ก.ก. ฉบับนี้” ออก และบรรทัดที่ ๕ ให้แก้ไขจาก “ดังนั้น จึงเห็นสมควรเสนอ ก.ก. พิจารณาขอ” เป็น “จึงสมควร”

๑.๓ บทอาศัยอำนาจให้ขึ้นย่อนำใหม่แยกกับอารัมภบท

๑.๔ ข้อ ๒ แก้ไขจาก “ให้ยกเลิกความใน (๑) ข้อ ๕” เป็น “ให้ยกเลิกความใน (๑) ของข้อ ๕”

๑.๕ ข้อ ๓ ข้อ ๔ ข้อ ๕ และข้อ ๖ ซึ่งแก้ไขความในข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ และข้อ ๙ ของกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้นำมากำหนดไว้ในข้อ ๓ โดยแก้ไขเป็น “ให้ยกเลิกความในข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ และข้อ ๙ ของกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน” โดยให้เรียงลำดับความในข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ และข้อ ๙ ที่แก้ไขใหม่ตามเหตุการณ์



๑.๖ ข้อ ๕ ซึ่งแก้ไขความในข้อ ๘ (๓) วรรคท้าย ของกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ จาก “ทั้งนี้ ข้อ ๘ (๓) (ก) (ข) และ (๔) (ก) ให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกจัดทำไว้ในแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ความยาวไม่เกิน ๑๐ หน้ากระดาษ...” เป็น “ทั้งนี้ การเสนอผลงานตาม (๓) (ก) (ข) และข้อเสนอแนวคิด วิสัยทัศน์ ตาม (๔) (ก) ให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกจัดทำไว้ในแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ความยาวรวมไม่เกิน ๑๐ หน้ากระดาษ A4...” และให้นำความว่า “ตามแบบที่กำหนด (เอกสารหมายเลข ๔)” ไปต่อท้ายข้อ ๘ (๓) ตอนท้าย และข้อ (๔) (ก)

๑.๗ ข้อ ๗ และข้อ ๘ ซึ่งแก้ไขความในข้อ ๑๑ และข้อ ๑๒ ของกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้นำมากล่าวรวมกัน โดยแก้ไขเป็น “ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๑ และข้อ ๑๒ ของกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน” โดยเรียงลำดับความในข้อที่แก้ไขใหม่ตามเหตุการณ์

๑.๘ เอกสารหมายเลข ๕ และเอกสารหมายเลข ๖ ไม่ต้องกำหนดตำแหน่งของกรรมการผู้ประเมิน

๑.๙ เอกสารหมายเลข ๘ เอกสารหมายเลข ๙ และเอกสารหมายเลข ๑๐ ให้เพิ่มเติมผู้ลงนาม และลงวันที่ เนื่องจากมีผลกับการนับระยะเวลาบัญชีผลสอบ

๒. มีข้อสังเกตดังนี้

๒.๑ ข้อ ๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมข้อ ๗ (๒) และข้อ ๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมข้อ ๙ ควรแก้ไขข้อความจาก “ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลในสายงานที่จะคัดเลือก” เป็น “ผู้บังคับบัญชาที่กำกับในสายงานที่จะคัดเลือก” เนื่องจากจะทำให้มีปัญหาระหว่างการกำกับกับการดูแล เพราะมีอำนาจแค่กำกับเพียงอย่างเดียว

๒.๒ ข้อ ๖ (๑) (ก) การสอบความรู้ความสามารถทั่วไปควรครอบคลุมถึงความรู้ในเรื่องกฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลัง กฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง

๒.๓ ข้อ ๘ (๓) (ก) การพิจารณาประเมินผลงาน ควรกำหนดระยะเวลาของผลงานย้อนหลัง เพื่อไม่ให้ยื่นผลงานที่มีระยะเวลานานเกินไป โดยกำหนดหลักก่อนว่าผลงานไม่ควรย้อนหลัง ไม่เช่นนั้นอาจเป็นผลงานย้อนหลังที่มีระยะเวลานาน กรณีที่มีปัญหาในทางปฏิบัติควรกำหนดเป็นข้อยกเว้น หากไม่กำหนดระยะเวลา จะทำให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกไม่ชวนชวยในการสร้างผลงานใหม่และควรกำหนดให้เป็นเงื่อนไขของการให้คะแนน โดยกำหนดให้มีการถ่วงน้ำหนักของคะแนนตามจำนวนปี นอกจากนี้ต้องพิจารณาจากตัวผลงานให้เอื้อกับความต้องการของตำแหน่งและลักษณะงาน เพราะหากงานในตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งหลักและไม่เกี่ยวข้องมาประเมิน จะไม่เกิดประโยชน์ ผลงานจะต้องมีความโดดเด่นและมีความสำคัญที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ผู้เข้ารับการคัดเลือกต้องแสวงหาและสะสมผลงานโดดเด่น งานต้องสะท้อนคุณลักษณะที่นำมาประเมินได้ มีคุณค่า และเป็นงานที่เกี่ยวข้องไม่เกินหนึ่งระดับ

๒.๔ ข้อ ๘ (๓) (ข) ที่กำหนดให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกเสนอผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งในระดับชำนาญการ ตามแบบที่กำหนด ซึ่งแบบที่กำหนด คือเอกสารหมายเลขใด และ



คำว่า...

คำว่า “ผลงานที่ผ่านมานำมาใช้เพื่อประกอบการสัมภาษณ์” นำมาใช้ประกอบการสัมภาษณ์อย่างไร คณะกรรมการประเมินอย่างไร และผลงานตามข้อ ๘ (๓) (ก) และ (ข) ที่กำหนดให้จัดทำไว้ในแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) นำมาพิจารณาอย่างไร และคะแนน อยู่ในส่วนของแบบที่กำหนด นอกจากนี้ ผลงานที่ผ่านมามีความน่าสนใจพิจารณาประกอบการประเมินจากประวัติการรับราชการ ในข้อ ๘ (๑) (ก) เนื่องจากจะต้องพิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงควรจะต้องนำมาพิจารณาว่าที่ผ่านมามีผลงานอะไร มีผลงานอะไร และตอนสัมภาษณ์จะพิจารณาอีกครั้งโดยการสัมภาษณ์ถึงผลงานดังกล่าวก็ได้

๒.๕ เกณฑ์การให้คะแนนความประพฤติด้านคุณธรรม คณะกรรมการประเมินจะประเมินอย่างไร ในส่วนของความประพฤติจะพิจารณาจากประวัติการถูกดำเนินการทางวินัยเป็นการพิจารณาในเชิงลบแบบตัดคะแนน ซึ่งในส่วนของพฤติกรรมทางจริยธรรมนั้น หากกรุงเทพมหานครกำหนดโทษทางจริยธรรมแล้วจะสามารถนำมาปรับเป็นเกณฑ์คะแนนได้หรือไม่ เพื่อให้สอดคล้องกับการพิจารณาโทษทางวินัยโดยนำมาพิจารณาในเชิงบวก

๒.๖ การพัฒนาตนเองตามข้อ ๘ (๑) (ข) กรุงเทพมหานครต้องเปิดโอกาสให้ทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรมกับข้าราชการทุกคน กรุงเทพมหานครจะต้องสร้างแพลตฟอร์มในการเรียนรู้ด้วยตนเองให้ทันสมัย เข้าถึงง่าย นอกจากนี้ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เป็นการพัฒนาแบบ ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ (Learning Model) ดังนั้น กรุงเทพมหานครควรปรับรูปแบบการพัฒนาตนเองที่ไม่ใช่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ในห้องเรียน แต่ควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น และการลงมือทำ

๒.๗ ข้อ ๘ (๑) (ข) ควรแก้ไขข้อความจาก “การพัฒนาตนเอง (๕ คะแนน) พิจารณาจากการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบการฝึกอบรมในห้องเรียน และรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น หรือเทียบเท่า และหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนางาน ย้อนหลัง ๓ ปี และให้คะแนนตามแบบที่กำหนด” เป็น “การพัฒนาตนเอง (๕ คะแนน) พิจารณาจากการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบการฝึกอบรมในห้องเรียน และรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนางาน ย้อนหลัง ๓ ปี และให้คะแนนตามแบบที่กำหนด”

๒.๘ ข้อ ๑๑ วรรคท้าย ที่กำหนดว่า “สำหรับผู้ที่จะทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริต และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้พิจารณาดำเนินการทางวินัยและห้ามมิให้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นเวลา ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ได้ยกเลิกการดำเนินการนั้น” หากพ้นกำหนดระยะเวลาสองปี ผู้ที่ทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตสามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกได้หรือไม่

๒.๙ เหตุผลประกอบในตารางเปรียบเทียบ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไม่ชัดเจน ยกตัวอย่างเช่น ข้อ ๘ ในส่วนของคะแนนการประเมิน และตารางหน้า ๘ เรื่อง การประเมินผลงาน คะแนนเต็ม ๓๕ คะแนน แบ่งออกเป็น (ก) ผลงานโดดเด่น และ (ข) ผลงานที่ผ่านมา เมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบจะทำให้เข้าใจว่าคะแนนเต็ม ๓๕ คะแนน เป็นคะแนนเฉพาะ (ก) ส่วนคะแนนตาม (ข) เป็นข้อมูลเพื่อนำมาใช้ประกอบการสัมภาษณ์ของคณะกรรมการ แต่จากกฎระเบียบปรากฏความเห็นเห็นว่า คะแนนเต็ม ๓๕ คะแนน คือ คะแนนจาก (ก) และ (ข) ดังนั้น เหตุผลประกอบในตารางดังกล่าวจะต้องมีความชัดเจนและถูกต้องตรงกัน



ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับตำแหน่ง สอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งสามารถสรรหาเพื่อทดแทน อัตราว่างได้รวดเร็วขึ้น สมควรแก้ไขเพิ่มเติม กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบร่าง กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

๑. การวัดพฤติกรรมทางจริยธรรม เป็นการวัดเชิงนามธรรม การออกแบบการวัดให้เป็นรูปธรรม เป็นเรื่องค่อนข้างยาก การนำเสนอวิธีการวัดในรูปแบบการได้รับรางวัลระดับต่าง ๆ หรือการได้รับคำรับรองความประพฤติทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมจากผู้บังคับบัญชา จึงเป็นการออกแบบการวัดให้อยู่บนกรอบพื้นฐานที่ข้าราชการทุกคนควรมี ดังนั้น เมื่อนำกฎ ก.ก. ดังกล่าวไปใช้ระยะหนึ่ง ควรออกแบบการวัดพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อให้สามารถวัดได้อย่างชัดเจนเหมาะสมต่อไป เช่น รางวัลสมเด็จพระเจ้าฟ้ามหจักรี เป็นการคัดเลือกครูผู้สมควรได้รับรางวัลจากผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นการวัดที่ได้รับการยอมรับในระดับโลก

๒. การให้ค่าคะแนนที่ดี ไม่ควรมีช่วงคะแนนที่ต่างกันน้อยเกินไป เช่น ช่วงคะแนนที่ต่างกันน้อยกว่า ๕ คะแนน เนื่องจากทำให้ไม่เห็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในการให้คะแนนของกรรมการ

มติที่ประชุม เห็นชอบร่าง กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

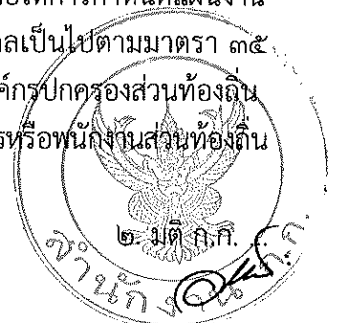
เรื่องที่ ๓.๒ การจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขแห่งใหม่ ในพื้นที่เขตวังทองหลาง สังกัดสำนักอนามัย

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้ ก.ก. รับทราบและให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขแห่งใหม่ ในพื้นที่เขตวังทองหลาง เป็นส่วนราชการระดับกอง สังกัดสำนักอนามัย

สาระสำคัญของเรื่อง

ข้อกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้กรณีกรุงเทพมหานครมีแผนงานหรือโครงการก่อสร้างอาคารใหม่ในพื้นที่ที่มีผู้บริจาคหรือยกให้หรือพื้นที่อื่นใด หรือการก่อสร้างเพิ่มเติมหรือขยายอาคารสำหรับใช้ประโยชน์ของหน่วยงานใด ซึ่งจะมีผลทำให้ต้องขออนุมัติ ก.ก. เพื่อจัดตั้งส่วนราชการใหม่หรือขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม กรุงเทพมหานครควรเสนอ ก.ก. เพื่อรับทราบและให้ข้อคิดเห็น เพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจของผู้บริหารกรุงเทพมหานครก่อนที่จะดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ เพื่อให้การกำหนดแผนงาน แผนเงิน และแผนคนมีความสอดคล้องกันและเพื่อให้การควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งควบคุมค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือลูกจ้างไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี



๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๖ กำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดตั้ง ศูนย์บริการสาธารณสุขและศูนย์บริการสาธาณสุขสาขา ดังนี้

๒.๑ ศูนย์บริการสาธารณสุข จะพิจารณาจากองค์ประกอบต่อไปนี้

(๑) สถานที่ที่ตั้งต้องอยู่ใกล้ชุมชนที่มีประชาชนหนาแน่น โดยมีจำนวนประชากรในพื้นที่ ที่จะรับผิดชอบประมาณ ๕๐,๐๐๐ ราย ขึ้นไป

(๒) ต้องไม่มีสถานพยาบาลของรัฐหรือเอกชนที่อยู่ในโครงการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ อยู่ในบริเวณใกล้เคียง โดยมีระยะทางระหว่างสถานพยาบาลดังกล่าวกับศูนย์บริการสาธารณสุขห่างกันไม่น้อยกว่า ๒ - ๕ กิโลเมตร ขึ้นไป

ทั้งนี้ กรณีที่พื้นที่ใดมีปัญหาในเรื่องสภาพภูมิศาสตร์และมีลักษณะไม่ครบถ้วนตามแนวทาง ข้างต้นก็สามารถนำเสนอ ก.ก. ให้พิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็นในการจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขได้เป็นกรณี ๆ ไป

๒.๒ ในกรณีที่ศูนย์บริการสาธารณสุขที่ขอจัดตั้งใหม่มีลักษณะไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบ ในข้อ ๒.๑ แต่มีจำนวนประชากรในพื้นที่ที่รับผิดชอบไม่น้อยกว่า ๕,๐๐๐ ราย และบริเวณใกล้เคียงไม่มีสถานพยาบาล ของรัฐหรือเอกชนที่อยู่ในโครงการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติก็อาจเสนอขอกำหนดให้เป็นศูนย์บริการสาธารณสุข สาขาได้

นโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์) มีนโยบายจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุข ให้ครอบคลุมพื้นที่เขต ๕๐ เขต เพื่อให้สอดคล้องกับมิติด้านสุขภาพดี เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางระยะไกล ลดเวลาในการเดินทางและความแออัดในสถานพยาบาลขนาดใหญ่ ยกระดับการเข้าถึงการรักษาพยาบาลคุณภาพดี ใกล้บ้านในระดับเส้นเลือดฝอย และคลินิกบริการและการรักษาโรค ตอบโจทย์ความต้องการ ตรงกับวิถีชีวิตของประชาชน

๒. หนังสือสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ที่ กท ๐๒๐๐/๕๒๗๗ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ แจ้งประเด็นและข้อสั่งการ ในกิจกรรม ผู้ว่า กทม. สัญจร สำนักงานเขตวังทองหลาง ครั้งที่ ๓๔ เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ มอบหมายให้รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (รองศาสตราจารย์ ทวีดา กมลเวช) และสำนักอนามัยพิจารณาการจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขในพื้นที่เขตวังทองหลาง

ข้อเท็จจริง

๑. สำนักอนามัยได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๗๐๑/๑๒๕๐๒ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๖ แจ้งการจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขแห่งใหม่สังกัดสำนักอนามัย และขอกำหนดตำแหน่ง โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) ขอจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขแห่งใหม่ ในพื้นที่เขตวังทองหลาง โดยเขตวังทองหลาง มีพื้นที่ ๑๘,๙๓๕ ตารางกิโลเมตร มีจำนวน ๔ แขวง ประกอบด้วย แขวงสะพานสอง แขวงวังทองหลาง แขวงคลองเจ้าคุณสิงห์ และแขวงพลับพลา มีประชากร จำนวน ๑๐๓,๔๘๓ คน (ไม่นับจำนวนประชากรแฝง) มีหลังคาเรือน จำนวน ๖๔,๕๕๑ หลังคาเรือน (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๖) มีชุมชนจัดตั้ง จำนวน ๑๙ ชุมชน ไม่จัดตั้ง จำนวน ๑ ชุมชน โดยสถานที่ตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขแห่งใหม่ อยู่ในพื้นที่ชุมชนร่วมณิพัฒนา ถนนรามคำแหง ๓๙ ซอย ๕ แขวงพลับพลา เขตวังทองหลาง ขนาดพื้นที่รวม ๔๕๖.๑๐ ตารางวา กรรมสิทธิ์ที่ดิน จะเป็นการเช่าที่สำนักงานทรัพย์สินพระมหากษัตริย์

ผู้พิจารณา



(๒) กำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขแห่งใหม่ โดยข้อกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติม ซึ่งเป็นการขออัตรากำลังขึ้นตำแหน่งในส่วนราชการระดับกอง จำนวนทั้งสิ้น ๒๑ ตำแหน่ง ประกอบด้วยตำแหน่ง ดังนี้

(๒.๑) กำหนดกรอบอัตรากำลังในศูนย์บริการสาธารณสุขแห่งใหม่ จำนวน ๑๙ ตำแหน่ง

- ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์) ต้น หรือ
นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ผู้อำนวยการศูนย์บริการสาธารณสุข) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กลุ่มงานบริการสุขภาพ (จำนวน ๖ ตำแหน่ง)

- นายแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ
หรือชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ (หัวหน้ากลุ่มงาน) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- นายแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ
หรือชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- เกษตรปฏิบัติการ หรือชำนาญการ
หรือชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ
หรือชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- นักจิตวิทยาปฏิบัติการ หรือชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- นักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ
หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กลุ่มงานการพยาบาลและการบริหารทั่วไป (จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง)

- พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
(หัวหน้าพยาบาล) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ จำนวน ๙ ตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน
หรือชำนาญงาน จำนวน ๒ ตำแหน่ง

(๒.๒) กำหนดกรอบอัตรากำลังในสังกัดกลุ่มงานบริการทันตสาธารณสุข ๒ กองทันตสาธารณสุข เพิ่มเติม จำนวน ๒ ตำแหน่ง เพื่อปฏิบัติงานให้บริการด้านทันตสาธารณสุขในศูนย์บริการสาธารณสุขแห่งใหม่ ดังนี้

- ทันตแพทย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ
หรือชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ผู้ช่วยทันตแพทย์ปฏิบัติงาน
หรือชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

(๓) ข้อมูลสถานพยาบาลในพื้นที่เขตวังทองหลาง เช่น ร้านขายยา คลินิกทันตกรรม คลินิกกายภาพบำบัด เป็นต้น มีจำนวนรวมทั้งสิ้น ๑๔๓ แห่ง ดังนี้ แขวงสะพานสอง มีจำนวน ๕ แห่ง แขวงวังทองหลาง มีจำนวน ๑๐๘ แห่ง แขวงคลองเจ้าคุณสิงห์ มีจำนวน ๑๐ แห่ง และแขวงพลับพลา มีจำนวน ๒๐ แห่ง

หน้า ๑๗



(๔) หนังสือที่เกี่ยวข้องกับการเช่าที่ดินของสำนักงานทรัพย์สินพระมหากษัตริย์ ดังนี้

- สำนักอนามัยมีหนังสือถึงสำนักงานทรัพย์สินพระมหากษัตริย์ ที่ กท ๐๗๐๑/๗๗๓๐ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบที่ดินหรืออาคารว่าง อันเป็นทรัพย์สินพระมหากษัตริย์ บริเวณเขตวังทองหลาง เพื่อใช้สำหรับจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขแห่งใหม่

- สำนักงานทรัพย์สินพระมหากษัตริย์มีหนังสือ ที่ ทก.๐๐๐๑/ผอท./๑๑๑๒๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖ ขอแจ้งหลักเกณฑ์การจัดให้เช่าที่ดินแปลงหมายเลข ๑๙๑ และ ๑๙๒ ตำบลวังทองหลาง เนื้อที่รวม ๒๔๙.๗๕ ตารางวา เพื่อใช้สำหรับจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุข (แห่งใหม่)

- สำนักอนามัยมีหนังสือที่ กท ๐๗๐๑/๑๒๓๘๑ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ แจ้งสำนักงานทรัพย์สินพระมหากษัตริย์ว่าไม่ประสงค์เช่าที่ดินแปลงหมายเลข ๑๙๑ และ ๑๙๒ บริเวณถนนรามคำแหง ๓๙ ซอย ๙ เนื่องจากทางเข้า - ออก ทางเดียวและเป็นทางตัน ไม่สะดวกแก่ประชาชนผู้มารับบริการ แต่ประสงค์ขอเช่าที่ดินของสำนักงานทรัพย์สินพระมหากษัตริย์พื้นที่ชุมชนรุ่งมณีพัฒนา ถนนรามคำแหง ๓๙ ซอย ๕ เขตวังทองหลาง ที่ดินแปลงที่ ๑ หมายเลข ๑๑๖/๑ (สมมติ) และที่ดิน แปลงที่ ๒ หมายเลข ๙๗ เนื่องจากมีพื้นที่กว้าง และทางเข้า - ออกหลายทาง สะดวกแก่ประชาชนที่มาใช้บริการ

ขณะนี้สำนักงานทรัพย์สินพระมหากษัตริย์อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำหนังสือตอบรับ และแจ้งหลักเกณฑ์การจัดให้เช่าที่ดินทรัพย์สินพระมหากษัตริย์ แปลงหมายเลข ๑๑๖/๑ และที่ดินแปลงหมายเลข ๙๗ ตำบลวังทองหลาง เนื้อที่รวม ๔๔๖.๑๐ ตารางวา กำหนดระยะเวลาการเช่า ๓๐ ปี

๒. สำนักอนามัยได้จัดทำแผนการก่อสร้างโดยจัดทำรายละเอียดการของบประมาณ (แบบ ง. ๑๐๙) แผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายเงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รายการโครงการก่อสร้างอาคาร ศูนย์บริการสาธารณสุข ๗๐ วังทองหลาง งบประมาณ ๑๗๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท ระยะเวลาดำเนินการก่อสร้าง ๔๕๐ วัน โดยสำนักการโยธาได้ออกแบบและกำหนดราคาก่อสร้างเช่นเดียวกับศูนย์บริการสาธารณสุข ๕๙ ทุกครุ และมีกำหนดการเปิดให้บริการภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๓. ปัจจุบันมีศูนย์บริการสาธารณสุข สังกัดสำนักอนามัย จำนวนทั้งสิ้น ๖๙ แห่ง ซึ่งพื้นที่ เขตวังทองหลางไม่มีศูนย์บริการสาธารณสุข และไม่มีศูนย์บริการสาธารณสุขสาขาในพื้นที่ (พื้นที่เขตบางเขน มีศูนย์บริการสาธารณสุข สาขาวัดไตรรัตนาราม สังกัดศูนย์บริการสาธารณสุข ๒๔ บางเขน)

๔. การก่อสร้างศูนย์บริการสาธารณสุขแห่งใหม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุข ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๔๖ ดังนี้

(๑) สถานที่ตั้งอยู่ใกล้ชุมชน โดยมีจำนวนประชากรในพื้นที่เขตวังทองหลาง จำนวน ๑๐๓,๔๘๓ คน (ไม่นับจำนวนประชากรแฝง) มีหลังคาเรือน จำนวน ๖๔,๕๔๑ หลังคาเรือน (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๖)

(๒) ข้อมูลสถานพยาบาลของรัฐหรือเอกชนที่อยู่ในโครงการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ในพื้นที่เขตวังทองหลาง ดังนี้

- คลินิกศูนย์แพทย์พัฒนา เขตวังทองหลาง ระยะทางห่างออกไปประมาณ ๒.๑ กิโลเมตร
- โรงพยาบาลลาดพร้าว เขตวังทองหลาง ระยะทางห่างออกไปประมาณ ๓.๙ กิโลเมตร
- โรงพยาบาลรามคำแหง เขตบางกะปิ ระยะทางห่างออกไปประมาณ ๔.๐ กิโลเมตร



- ศูนย์บริการสาธารณสุข ๓๕ หัวหมาก เขตบางกะปิ ระยะทาง ห่างออกไปประมาณ ๔.๗ กิโลเมตร

- ศูนย์บริการสาธารณสุข ๑๕ ลาดพร้าว เขตห้วยขวาง ระยะทาง ห่างออกไปประมาณ ๙.๕ กิโลเมตร

- ศูนย์บริการสาธารณสุข ๒๕ ห้วยขวาง เขตห้วยขวาง ระยะทาง ห่างออกไปประมาณ ๖.๒ กิโลเมตร

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า การจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขแห่งใหม่ในพื้นที่เขตวังทองหลาง ซึ่งเป็นเขตที่ยังไม่มีศูนย์บริการสาธารณสุข หรือศูนย์บริการสาธารณสุขสาขา ตั้งอยู่ในพื้นที่ เป็นการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนได้เข้าถึงบริการสาธารณสุขได้อย่างรวดเร็ว ลดอัตราการเจ็บป่วย ประชาชนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลของรัฐที่ใกล้บ้าน ลดภาระค่าใช้จ่าย สอดคล้องกับนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ที่ต้องการให้จัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขให้ครอบคลุมพื้นที่ ๕๐ เขต และเป็นไปตามเงื่อนไขการจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขแห่งใหม่ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๔๖ จึงเห็นควรนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน เพื่อโปรดรับทราบและให้ข้อคิดเห็นการจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขแห่งใหม่ ในพื้นที่เขตวังทองหลาง เป็นส่วนราชการระดับกอง สังกัดสำนักอนามัย ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๔๕ เพื่อสำนักงาน ก.ก. จักได้นำเสนอ ก.ก. และผู้บริหารกรุงเทพมหานครรับทราบต่อไป

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและคำตอบแทน ได้พิจารณาการจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขแห่งใหม่ในพื้นที่เขตวังทองหลาง เป็นส่วนราชการระดับกอง สังกัดสำนักอนามัย ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๗ ซึ่งที่ประชุมมีมติ ดังนี้

๑. รับทราบและเห็นชอบการจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขแห่งใหม่ ในพื้นที่เขตวังทองหลาง เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

๒. มอบสำนักงาน ก.ก. นำประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. ดำเนินการต่อไป โดยมีประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. ดังนี้

๑. การจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขแห่งใหม่ในพื้นที่เขตวังทองหลาง เป็นการเพิ่มความสะดวกแก่ประชาชนในการเข้าถึงสถานพยาบาล ประชาชนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาล ระดับปฐมภูมิของรัฐที่ใกล้บ้าน ลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และสอดคล้องกับนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

๒. การกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติงานของศูนย์บริการสาธารณสุขแห่งใหม่ในพื้นที่เขตวังทองหลางนั้น ในเบื้องต้นควรพิจารณาความจำเป็นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังและตำแหน่งที่เหมาะสมกับความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะภารกิจด้านกายภาพบำบัด ภารกิจด้านการฟื้นฟูจิตใจ ด้านการบำบัดรักษา และฟื้นฟูผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด โดยใช้รูปแบบวิธีการจ้างงาน ในหลายรูปแบบ สำหรับตำแหน่งทางการบริหารและสายงานหลักอาจมีการกำหนดเพิ่มเติมใหม่ ส่วนสายงานสนับสนุนหน่วยงานควรพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่เป็นตำแหน่งว่างหรือพิจารณาการจ้างงานรูปแบบอื่นมาทดแทน

๓. ควรกำหนดตำแหน่งนักจิตวิทยา และตำแหน่งนักกายภาพบำบัด ให้แก่ศูนย์บริการสาธารณสุขครบทั้ง ๗๐ แห่ง เนื่องจากเป็นสายงานที่สนับสนุนภารกิจของศูนย์บริการสาธารณสุขในการส่งเสริมสุขภาพและฟื้นฟูสภาพของประชาชนผู้มารับบริการ

ปลัด



ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

คณะกรรมการได้อภิปรายร่วมกันและมีประเด็นสำคัญในการพิจารณา ดังนี้

๑. ควรพิจารณาการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของศูนย์บริการสาธารณสุข ในภาพรวมทั้ง ๗๐ แห่ง โดยนำแนวคิด ๕๐ พื้นที่เขต ๕๐ ศูนย์บริการสาธารณสุข มาใช้ในการพิจารณา
๒. ควรพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังของศูนย์บริการสาธารณสุข เนื่องจากจำนวนประชากรในพื้นที่เขตเปลี่ยนไปมาก จึงควรเกลี่ยอัตรากำลังในภาพรวม เพื่อนำมากำหนดตำแหน่งในสายงานที่มีความจำเป็น โดยเฉพาะสายงานแพทย์ สายงานพยาบาล สายงานเภสัชกร สายงานกายภาพบำบัด สายงานสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น ประกอบกับสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครดำเนินการเปิดสอบคัดเลือกตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์บริการสาธารณสุขมาแล้วหลายครั้ง แต่มีผู้สมัครคัดเลือกไม่เพียงพอกับตำแหน่งมาโดยตลอด
๓. สำนักงาน ก.ก. และสำนักอนามัย ควรดำเนินการร่วมกันในการพิจารณาการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังของศูนย์บริการสาธารณสุขในภาพรวม

มติที่ประชุม ๑. รับทราบการจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขแห่งใหม่ ในพื้นที่เขตวังทองหลาง เป็นส่วนราชการระดับกอง สังกัดสำนักอนามัย

๒. มอบสำนักงาน ก.ก. และสำนักอนามัย นำประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการต่อไป

เรื่องที่ ๓.๓ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

สัปดาห์

- ๒๑ - ถึง - ๖๐ -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

เรื่องที่ ๔.๑ 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 ๑๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ซึ่งได้มีการรับรองแล้วในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๖

๒. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๖ มีมติขอกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ดังนี้

๒.๑ สายงานการบริหารสถานศึกษา จำนวน ๙ ราย (ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๒ ราย และปรับปรุงผลงาน จำนวน ๗ ราย)

๒.๓ สายงานการสอน จำนวน ๑๕ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๕ ราย ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๖ ราย และปรับปรุงผลงาน จำนวน ๔ ราย)

สำนักงาน ก.ก. ได้แจ้งผลการพิจารณาให้สำนักงานการศึกษาดำเนินการแจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๔/๒๕๗๒ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๖ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๓. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ มีมติ ดังนี้

๓.๑ รับทราบรายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ในสายงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำเดือนกรกฎาคม – กันยายน ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๒๓๒ ราย โดยเป็นผู้ผ่านการประเมิน จำนวน ๑๐๘ ราย ผู้ไม่ผ่านการประเมินจำนวน ๑ ราย และอยู่ระหว่างการดำเนินการ จำนวน ๑๒๓ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๓.๒ รับทราบรายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประจำเดือนสิงหาคม – ตุลาคม ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๑๖ ราย โดยเป็นผู้ที่ผ่านการประเมิน จำนวน ๑๓ ราย และไม่ผ่านการประเมิน จำนวน ๓ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๔. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ได้มีการพิจารณาการขออนุมัติปรับระดับตำแหน่งของกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ จากระดับ บ ๑-๒ เป็น บ ๒/หัวหน้า โดยมีมติที่ประชุม ดังนี้

๔.๑ อนุมัติปรับระดับตำแหน่งของกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ จากระดับ บ ๑-๒ เป็น บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๖๑ อัตรา ดังนี้

๑) สำนักสิ่งแวดล้อม

๑.๑) พนักงานทั่วไป บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๙ อัตรา

๑.๒) พนักงานสวนสาธารณะ บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๙ อัตรา



๒) สำนักงานเขตทุ่งครุ

- ๒.๑) พนักงานทั่วไป บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๒ อัตรา
- ๒.๒) พนักงานทั่วไป (กวาด) บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๒ อัตรา
- ๒.๓) พนักงานทั่วไป (เก็บขยะมูลฝอย) บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๑ อัตรา
- ๒.๔) พนักงานสวนสาธารณะ บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๑ อัตรา

๓) สำนักงานเขตทวีวัฒนา

- ๓.๑) พนักงานทั่วไป (กวาด) บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๘ อัตรา
- ๓.๒) พนักงานสวนสาธารณะ บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๓ อัตรา

๔) สำนักงานเขตดอนเมือง ตำแหน่งพนักงานทั่วไป (กวาด) บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๑ อัตรา

๕) สำนักงานเขตจอมทอง

- ๕.๑) พนักงานทั่วไป (กวาด) บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๒ อัตรา
- ๕.๒) พนักงานสวนสาธารณะ บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๑ อัตรา

๖) สำนักงานเขตคันนายาว ตำแหน่งพนักงานทั่วไป บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๒ อัตรา

๗) สำนักงานเขตคลองเตย ตำแหน่งพนักงานทั่วไป (เก็บขยะมูลฝอย) บ ๒/หัวหน้า

จำนวน ๑ อัตรา

๘) สำนักงานเขตคลองสาน ตำแหน่งพนักงานทั่วไป (เก็บขยะมูลฝอย) บ ๒/หัวหน้า

จำนวน ๑ อัตรา

๙) สำนักงานเขตสะพานสูง

- ๙.๑) พนักงานทั่วไป (กวาด) บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๒ อัตรา
- ๙.๒) พนักงานสวนสาธารณะ บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๒ อัตรา

๑๐) สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์

- ๑๐.๑) พนักงานทั่วไป (กวาด) บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๑ อัตรา
- ๑๐.๒) พนักงานทั่วไป (เก็บขยะมูลฝอย) บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๑ อัตรา

๑๑) สำนักงานเขตลาดพร้าว

- ๑๑.๑) พนักงานทั่วไป บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๓ อัตรา
- ๑๑.๒) พนักงานทั่วไป (กวาด) บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๑ อัตรา

๑๒) สำนักงานเขตราชเทวี ตำแหน่งพนักงานสวนสาธารณะ บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๑ อัตรา

๑๓) สำนักงานเขตบึงกุ่ม

- ๑๓.๑) พนักงานทั่วไป บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๑ อัตรา
- ๑๓.๒) พนักงานทั่วไป (กวาด) บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๓ อัตรา
- ๑๓.๓) พนักงานสวนสาธารณะ บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๒ อัตรา

๑๔) สำนักงานเขตบางบอน ตำแหน่งพนักงานทั่วไป (กวาด) บ ๒/หัวหน้า จำนวน ๑ อัตรา

๔.๒ มอบฝ่ายเลขานุการ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำประเด็นสำคัญในการพิจารณา

ของ อ.ก.ก.ฯ ไปดำเนินการต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบ



เรื่องที่ ๔.๒ รายงานสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ งดการรายงานครั้งที่ ๓ รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริงห้วงเดือนเมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานสรุปผลการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ งดการรายงานครั้งที่ ๓ รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริงห้วงเดือนเมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

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 เห็นชอบให้กรุงเทพมหานคร ถือปฏิบัติตามแนวทางของคู่มือการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ก. รับผิดชอบในการสำรวจและรวบรวมข้อมูล พร้อมจัดทำแบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครรายงานผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพื่อทราบและรายงาน ก.ก. และ ก.ธ. ทราบ

๓. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้รับทราบรายงานสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ งดการรายงานครั้งที่ ๓ รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริงห้วงเดือนเมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. ได้สำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และจัดทำแบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างฯ ดังนี้

งดการรายงานครั้งที่ ๓ (รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริงห้วงเดือนเมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖)

๑) รายได้กรุงเทพมหานครทั้งสิ้น จำนวน ๖๘,๑๕๒,๘๙๗,๔๘๗.๔๒ บาท (หกหมื่นแปดพันหนึ่งร้อยห้าสิบล้านแปดแสนเก้าหมื่นเจ็ดพันสี่ร้อยแปดสิบเจ็ดบาทสี่สิบลองสตางค์) ประกอบด้วย

๑.๑ รายได้กรุงเทพมหานครจัดเก็บจริง จำนวน ๕๘,๐๘๑,๖๒๕,๐๘๘.๒๙ บาท (ห้าหมื่นแปดพันแปดสิบเอ็ดล้านหกแสนสองหมื่นห้าพันแปดสิบแปดบาทสี่สิบลองสตางค์)

๑.๒ รายได้จากเงินอุดหนุนทั่วไป เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ และเงินกู้หรือเงินอื่นใด จำนวน ๑๐,๐๗๑,๒๒๒,๓๙๙.๑๓ บาท (หนึ่งหมื่นเจ็ดสิบเอ็ดล้านสองแสนเจ็ดพันสามร้อยเก้าสิบล้านสามสตางค์)

๒) งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ทั้งหมดจำนวน ๘๘,๓๓๒,๔๘๗,๗๑๐.๐๐ บาท (แปดหมื่นแปดพันเจ็ดร้อยสามสิบล้านสี่แสนแปดหมื่นเจ็ดพันเจ็ดร้อยสิบบาทถ้วน)



๓) รายการ...

๓) รายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๕,๙๓๑,๓๘๔,๖๒๖.๐๘ บาท (หนึ่งหมื่นห้าพันเก้าร้อยสามสิบเอ็ดล้านสามแสนแปดหมื่นสี่พันหกร้อยยี่สิบหกบาทแปดสตางค์) คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๙๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

สรุปข้อมูลตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กรุงเทพมหานคร มีงบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น จำนวน ๘๘,๗๓๒,๔๘๗,๗๑๐ บาท (แปดหมื่นแปดพันเจ็ดร้อยสามสิบสองล้านสี่แสนแปดหมื่นเจ็ดพันเจ็ดร้อยสิบบาทถ้วน) มีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นฯ รวมทั้งสิ้น จำนวน ๒๙,๑๑๗,๙๑๑,๘๐๘.๖๑ บาท (สองหมื่นเก้าพันหนึ่งร้อยสิบเจ็ดล้านเก้าแสนหนึ่งหมื่นหนึ่งพันแปดร้อยแปดบาทหกสิบเอ็ดสตางค์) คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๘๒ ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมด ทั้งนี้ ค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นฯ ย้อนหลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๘๖ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๒๗ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๖๙ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและคำตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๖ ได้รับทราบรายงานสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (งดการรายงานครั้งที่ ๓ รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริงห้วงเดือนเมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖) เรียบร้อยแล้ว

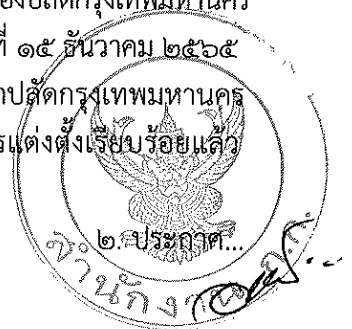
มติที่ประชุม รับทราบ

เรื่องที่ ๔.๓ อนุกรรมการ (อ.ก.ก.) ใน อ.ก.ก. วิสามัญ สาระสำคัญของเรื่อง

๑. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ อนุมัติแต่งตั้งอนุกรรมการวิสามัญ (อ.ก.ก. วิสามัญ) คณะต่าง ๆ จำนวน ๘ คณะ แทน อ.ก.ก. วิสามัญชุดเดิมที่ครบวาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี ตามวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ก. ดังนี้

- ๑.๑ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน
- ๑.๒ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา
- ๑.๓ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ
- ๑.๔ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ
- ๑.๕ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร
- ๑.๖ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาศักยภาพ และการประเมิน
- ๑.๗ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- ๑.๘ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม

โดยกรณีอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในส่วนของรองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย ให้ดำเนินการตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ และแต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และหัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครเป็นตำแหน่งไปก่อน หากภายหลังมีการแต่งตั้งเรียบร้อยแล้ว จะกำหนดเป็นชื่อและตำแหน่งต่อไป



๒. ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี ณ วันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ

๒.๑ ให้ นางวันทนี วัฒนะ พ้นจากตำแหน่งรองปลัดกรุงเทพมหานคร และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดกรุงเทพมหานคร

๒.๒ ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ้นจากตำแหน่งเดิม และให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ดังนี้

๒.๒.๑ นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ดำรงตำแหน่งรองปลัดกรุงเทพมหานคร

๒.๒.๒ นายศุภกฤต บุญจันทร์ ผู้อำนวยการสำนักเทคนิค ดำรงตำแหน่งรองปลัดกรุงเทพมหานคร

๒.๒.๓ นายสมบูรณ์ หอมมาน ผู้อำนวยการสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว ดำรงตำแหน่งรองปลัดกรุงเทพมหานคร

๒.๒.๔ นางปานฤดี มโนมัยพิบูลย์ ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร

๒.๒.๕ นายธนกร ไชยศรี ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการศึกษา โดยให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

๓. ปลัดกรุงเทพมหานครได้มอบหมายอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครในส่วนของการปลัดกรุงเทพมหานครที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย ใน อ.ก.ก. วิสามัญทั้ง ๘ คณะเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ด่วนมาก ที่ กท ๐๓๐๑/๖๑๖๐ ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ ดังนี้

๓.๑ รองปลัดกรุงเทพมหานคร (นายเฉลิมพล โชตินุชิต) เป็น อ.ก.ก. ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ

๓.๒ รองปลัดกรุงเทพมหานคร (นายณรงค์ เรืองศรี) เป็น อ.ก.ก. ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร

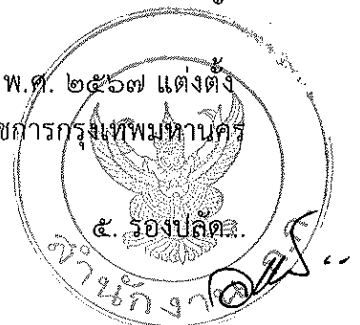
๓.๓ รองปลัดกรุงเทพมหานคร (นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร) เป็น อ.ก.ก. ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบอบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา และ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

๓.๔ รองปลัดกรุงเทพมหานคร (นายชาติรี วัฒนเขจร) เป็น อ.ก.ก. ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ

๓.๕ รองปลัดกรุงเทพมหานคร (นายศุภกฤต บุญจันทร์) เป็น อ.ก.ก. ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน

๓.๖ รองปลัดกรุงเทพมหานคร (นายสมบูรณ์ หอมมาน) เป็น อ.ก.ก. ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม

๔. คำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ ๒๑๘/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗ แต่งตั้งนางปานฤดี มโนมัยพิบูลย์ ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครสูง เป็นหัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร



๕. รองปลัดกรุงเทพมหานครทั้ง ๖ รายดังกล่าว ซึ่งดำรงตำแหน่ง อ.ก.ก. ใน อ.ก.ก. วิสามัญ-
คณะต่าง ๆ ทั้ง ๘ คณะ หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร (นางป่านฤดี มโนมัยพิบูลย์) ซึ่งดำรงตำแหน่ง
อ.ก.ก. ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และผู้อำนวยการสำนักการศึกษา (นายธนกร ไชยศรี)
ซึ่งดำรงตำแหน่ง อ.ก.ก. ใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ
และ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามมาตรา ๘
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งกำหนด
ไว้ในกฎ ก.ก. ว่าด้วยจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง วิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง
และการพ้นจากตำแหน่งของ อ.ก.ก. วิสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๗ (๓)

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

เรื่อง การนำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

เนื่องจากวาระการประชุมบางเรื่องมีความจำเป็นเร่งด่วนจะต้องเร่งดำเนินการ
ฝ่ายเลขานุการจึงขอนำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม ดังนี้

เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ ขออนุมัติแก้ไขเพิ่มเติมกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อน
และแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่องที่ ๓.๒ การจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขแห่งใหม่ ในพื้นที่เขตวังทองหลาง สังกัดสำนักอนามัย

เรื่องที่ ๓.๓ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ดำเนินการได้ ตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องกำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร-
กรุงเทพมหานคร

การประชุม ก.ก. ครั้งต่อไป ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
เวลา ๐๙.๓๐ น.

มติที่ประชุม เห็นชอบ

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๑๕ น.



(นางสาวอรุณญา พรไชยะ)

ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

กรรมการและเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

บันทึกหลักการและเหตุผล

ประกอบ กฎ ก.ก.

ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ฉบับที่..)

พ.ศ.

หลักการ

ให้แก้ไขเพิ่มเติม กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕

เหตุผล

เพื่อให้การดำเนินการตาม กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและ
แต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ เหมาะสมสอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากร
บุคคลตามระบบคุณธรรมในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลมาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
จึงสมควรแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๕ (๑) ข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ ข้อ ๙ ข้อ ๑๑ และข้อ ๑๒ แห่ง กฎ ก.ก. ว่าด้วย
หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.ก. นี้



- ร่าง -

กฎ ก.ก.

ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ฉบับที่ ...)

พ.ศ.

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกและแต่งตั้ง
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๓) มาตรา ๔๑ (๓) และมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับมาตรา ๖๓
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.ก. จึงออกกฎ ก.ก. ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.ก. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกความใน (๑) ของข้อ ๕ แห่งกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกและ
แต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕
และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๑) วางแผนดำเนินการคัดเลือกให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส และเป็นธรรม”

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ และข้อ ๙ ของกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ
คัดเลือกและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
พ.ศ. ๒๕๖๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖ การประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล

(๑) ใช้วิธีการสอบข้อเขียน ดังนี้

(ก) การสอบความรู้ความสามารถทั่วไป (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) กำหนดเป็น
การสอบข้อเขียนแบบอัตนัย หรือการสอบข้อเขียนแบบปรนัย หรือการสอบข้อเขียนแบบอัตนัยซึ่งมีข้อสอบ
แบบปรนัยร่วมด้วย หรือวิธีการอื่นใดตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยให้ครอบคลุมความรู้ในเรื่องต่าง ๆ
ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับเรื่องแผน การวางแผน การนำแผนไปสู่
การปฏิบัติ การประเมินผลแผน แผนยุทธศาสตร์ในระดับชาติ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร และแผนเฉพาะด้าน
ที่เกี่ยวข้อง นโยบาย หลักการบริหารงานและการบริหารทรัพยากรบุคคล กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ
กรุงเทพมหานคร กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร กฎหมาย
ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ กฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ กฎหมาย
ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบันและสถานการณ์โลก วินัยข้าราชการ และ
อื่น ๆ ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถทั่วไปที่เกี่ยวกับหน้าที่
ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

(ข) การสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) กำหนด
เป็นการสอบข้อเขียนแบบอัตนัย หรือการสอบข้อเขียนแบบปรนัย หรือการสอบข้อเขียนแบบอัตนัยซึ่งมีข้อสอบ
แบบปรนัยร่วมด้วย หรือวิธีการอื่นใดตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยให้ทดสอบความรู้ความสามารถ
ในการคิดวิเคราะห์ การให้เหตุผล และการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของสายงานที่คัดเลือก เพื่อให้ได้
บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งโดยเฉพาะ



ทั้งนี้ จะทดสอบความรู้ความสามารถในเรื่องใดหรือทางใด ให้ระบุไว้ในประกาศรับสมัคร
คัดเลือกให้ชัดเจน

(๒) เกณฑ์การตัดสิน

(ก) ผู้ที่จะถือได้ว่าเป็นผู้สอบผ่านการสอบความรู้ความสามารถทั่วไป จะต้องได้คะแนน
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะมีสิทธิสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ทั้งนี้ ผู้สอบผ่านจะได้รับการ
ขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบผ่านการสอบความรู้ความสามารถทั่วไป โดยสามารถใช้ผลการสอบความรู้ความสามารถทั่วไป
ได้ ๓ ปี นับแต่วันประกาศผลการสอบความรู้ความสามารถทั่วไป

(ข) ผู้ที่จะถือได้ว่าเป็นผู้สอบผ่านการสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง
จะต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

(ค) ผู้ที่จะถือได้ว่าเป็นผู้สอบผ่านการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลจะต้อง
ได้คะแนนการสอบความรู้ความสามารถทั่วไปและความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงจะ
มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ข้อ ๗ คณะกรรมการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล ได้แก่ คณะกรรมการออกข้อสอบ
ความรู้ความสามารถทั่วไป และคณะกรรมการออกข้อสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง

(๑) ให้คณะกรรมการอำนวยการคัดเลือกแต่งตั้งคณะกรรมการออกข้อสอบความรู้
ความสามารถทั่วไป ประกอบด้วย คณะกรรมการ จำนวน ๓ - ๕ คน แต่งตั้งจากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ

ให้ผู้อำนวยการส่วน หรือหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑ คน เป็นเลขานุการ และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
กรุงเทพมหานคร จำนวน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการสอบข้อเขียนความรู้ความสามารถทั่วไป
อาจกำหนดให้มีคณะกรรมการจำนวนหลายคณะก็ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(ก) กำหนดเนื้อหา ขอบเขตการสอบและวิธีการสอบ ให้ครอบคลุมเนื้อหาความรู้
ความสามารถทั่วไปที่เกี่ยวข้อง ตามข้อ ๖ (๑) (ก) และประกาศให้ทราบทั่วกัน

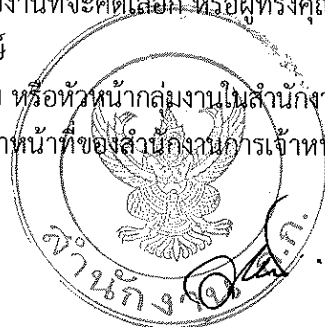
(ข) ออกข้อสอบและตรวจข้อสอบ

(ค) วินิจฉัยปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับข้อสอบความรู้ความสามารถทั่วไป

(ง) ดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการอำนวยการคัดเลือกมอบหมาย

(๒) ให้คณะกรรมการอำนวยการคัดเลือกแต่งตั้งคณะกรรมการออกข้อสอบความรู้
ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ประกอบด้วย คณะกรรมการ จำนวน ๓ - ๕ คน แต่งตั้งจากข้าราชการกรุงเทพมหานคร
สามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ ในสายงานที่คัดเลือกหรือสายงานที่เกี่ยวข้องหรือ
เกื้อกูลกันกับตำแหน่งที่คัดเลือก หรือผู้บังคับบัญชาที่กำกับในสายงานที่จะคัดเลือก หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้าน
ซึ่งมีความชำนาญในสายงานที่คัดเลือก และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์

ให้ผู้อำนวยการส่วน หรือหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑ คน เป็นเลขานุการ และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
กรุงเทพมหานคร จำนวน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ



ทั้งนี้ ในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการสอบข้อเขียนความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง อาจกำหนดให้มีคณะกรรมการจำนวนหลายคณะตามจำนวนสายงานที่จะคัดเลือกได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(ก) กำหนดเนื้อหา ขอบเขตการสอบและวิธีการสอบให้ครอบคลุมเนื้อหาความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ตามข้อ ๖ (๑) (ข) และประกาศให้ทราบทั่วกัน

(ข) ออกข้อสอบและตรวจข้อสอบ

(ค) วินิจฉัยปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับข้อสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง

(ง) ดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการอำนวยการคัดเลือกมอบหมาย

ข้อ ๘ การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) โดยผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งจะต้องเป็นผู้ที่สอบผ่านการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง เป็นการประเมินประวัติการรับราชการ สมรรถนะของบุคคล ผลงาน และการสัมภาษณ์ ดังนี้

(๑) การประเมินจากประวัติการรับราชการ (๓๕ คะแนน)

เป็นการประเมินจากประวัติการรับราชการของผู้เข้ารับการคัดเลือก โดยพิจารณาจากใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ข้าราชการพิเศษ (เอกสารหมายเลข ๑) และให้คะแนนตามแบบประเมินประวัติการรับราชการ (เอกสารหมายเลข ๒)

โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(ก) ประสิทธิภาพในการทำงาน (๒๐ คะแนน) พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ในระดับชำนาญการ และหรือเทียบเท่า และให้คะแนนตามแบบที่กำหนด

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

(ค) ความประพฤติ (๕ คะแนน) พิจารณาจากข้อเท็จจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมทางวินัย ที่เป็นการได้รับโทษทางวินัย และให้คะแนนตามแนวทางการให้คะแนนพฤติกรรมทางวินัย

(ง) พฤติกรรมทางจริยธรรม (๕ คะแนน) พิจารณาจากการได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต การต่อต้านการทุจริตจากหน่วยงานในสังกัดและกรุงเทพมหานคร หรือจากหน่วยงานภายนอก หรือได้รับการรับรองความประพฤติทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมจากผู้บังคับบัญชา

(๒) การประเมินสมรรถนะของบุคคล (๑๐ คะแนน)

เป็นการประเมินจากสมรรถนะผู้เข้ารับการคัดเลือกตามที่ ก.ก. กำหนด โดยให้ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการคัดเลือก คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานโดยตรงและผู้บังคับบัญชา ระดับเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมินโดยทางลับ และให้คะแนนตามแบบประเมินสมรรถนะของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๓)



(๓) การประเมินผลงาน (๓๕ คะแนน)

การพิจารณาประเมินผลงาน ดำเนินการ ดังนี้

(ก) ผลงานโดดเด่นหรือมีความสำคัญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก หรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันกับตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก (๓๕ คะแนน) ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ นับถึงวันปิดรับสมัครคัดเลือก ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่เกิดประโยชน์ ต่อทางราชการ หรือประชาชนหรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยต้องสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมาก ในการปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ยากมาก และให้คะแนนตามเกณฑ์การประเมิน ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสำเร็จของงาน ประโยชน์ของผลงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน และความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์ จำนวน ๑ เรื่อง ความยาวไม่เกิน ๓ หน้า กระดาษ A4 ตามแบบที่กำหนด (เอกสารหมายเลข ๕)

(ข) ผลงานที่ผ่านมา ผู้เข้ารับการคัดเลือกเสนอผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งในระดับชำนาญการ ตามแบบที่กำหนด ทั้งนี้ ผลงานที่ผ่านมานำมาใช้เพื่อ ประกอบการสัมภาษณ์

ผลงาน (ก) และ (ข) ให้จัดทำไว้ในแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) และรวมกันแล้ว ไม่เกิน ๘ หน้า กระดาษ A4

(๔) การประเมินจากการสัมภาษณ์ (๒๐ คะแนน) โดยพิจารณาจาก

(ก) ข้อเสนอ แนวคิด วิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก (๑๐ คะแนน) และให้คะแนนตามเกณฑ์การประเมิน ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ คุณภาพ และความยุ่งยาก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ จำนวน ๑ เรื่อง ความยาวไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ A4 (เอกสารหมายเลข ๖)

ทั้งนี้ การเสนอผลงานตาม (๓) (ก) (ข) และข้อเสนอ แนวคิด วิสัยทัศน์ตาม (๔) (ก) ให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกจัดทำไว้ในแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ความยาวรวมไม่เกิน ๑๐ หน้ากระดาษ A4 ตามแบบที่กำหนด (เอกสารหมายเลข ๔)

(ข) พิจารณาจากองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ทศนคติ บุคลิกลักษณะ ไหวพริบปฏิภาณ และทักษะทางการบริหาร (๑๐ คะแนน) และให้คะแนนตามแบบประเมินการสัมภาษณ์ (เอกสารหมายเลข ๗)

ทั้งนี้ การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง อาจให้มีการพิจารณาการประเมินทางจิตวิทยาเพื่อใช้ประกอบในการสัมภาษณ์ร่วมด้วยก็ได้

ข้อ ๔ ให้คณะกรรมการอำนวยการคัดเลือกแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ประกอบด้วย ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทบริหารหรือประเภทอำนวยการระดับสูง เป็นประธานกรรมการ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ ที่ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือผู้บังคับบัญชาที่กำกับในสายงานที่จะคัดเลือก หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านซึ่งมีความชำนาญในสายงานที่คัดเลือก จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ

ให้อำนาจการส่วน หรือหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้ากลุ่มงานสังกัดสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑ คน เป็นเลขานุการ และให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง อาจกำหนด ให้มีคณะกรรมการจำนวนหลายคณะตามจำนวนสายงานที่จะคัดเลือกได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม



โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (ก) ดำเนินการประเมินผลงาน
- (ข) ประเมินพฤติกรรมที่ปรากฏของผู้เข้ารับการคัดเลือก เพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งที่สมัครคัดเลือก โดยพิจารณาจากประวัติการรับราชการ สมรรถนะของบุคคล
- (ค) ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้มีสิทธิคัดเลือก
- (ง) วินิจฉัยปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยผลคำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้ถือเป็นที่สุด
- (จ) ดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการอำนวยการคัดเลือกมอบหมาย”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๑ และข้อ ๑๒ ของกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก และแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๑ วิธีการดำเนินการ

(๑) สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ ตามกฎ ก.ก. นี้ สรรวจตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่จะว่างจากการเกษียณอายุราชการที่จะนำมาใช้พร้อมทั้ง ความต้องการของตำแหน่ง โดยให้สามารถดำเนินการล่วงหน้าได้ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคมของปี

(๒) ให้คณะกรรมการอำนวยการคัดเลือก ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในข้อ ๕

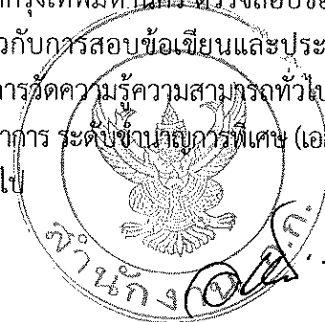
(๓) สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ดำเนินการประกาศรับสมัคร ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญทราบเป็นการทั่วไป โดยแจ้งข้อมูลให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกควรทราบ ได้แก่

- (ก) ตำแหน่งและสังกัดที่รับสมัคร
- (ข) คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร
- (ค) ระยะเวลาและวิธีการสมัคร
- (ง) เอกสารหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร และแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio)
- (จ) เนื้อหา ขอบเขตการสอบความรู้ความสามารถทั่วไป ความรู้ความสามารถเฉพาะ ตำแหน่ง และวิธีการคัดเลือก พร้อมเกณฑ์การตัดสิน

(ฉ) อื่น ๆ ที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกควรทราบ

(๔) ให้หน่วยงานต้นสังกัดของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติ ของผู้สมัคร โดยพิจารณาเอกสารหลักฐานให้เป็นไปตามคุณสมบัติของบุคคล รวมทั้งเอกสารหลักฐานประกอบการสมัคร แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ของผู้สมัคร แบบประเมินสมรรถนะของบุคคล และรวบรวมส่ง สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

(๕) สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ตรวจสอบข้อมูล และเอกสาร ประกอบ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบข้อเขียน ดำเนินการเกี่ยวกับการสอบข้อเขียนและประกาศผลการสอบ ข้อเขียน จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบผ่านการวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (เอกสารหมายเลข ๘) เพื่อให้ผู้สอบผ่านเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งต่อไป



(๖) หากปรากฏว่า มีการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตอันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม ในการคัดเลือก ให้คณะกรรมการอำนวยการคัดเลือกเป็นผู้ดำเนินการรายงานต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาว่าจะสมควรยกเลิกการดำเนินการคัดเลือกครั้งนั้นทั้งหมด หรือยกเลิกบางส่วนเฉพาะกรณี ที่มีการทุจริต หากพิจารณายกเลิกเฉพาะกรณีใดแล้ว ก็ให้ดำเนินการเฉพาะกรณีนั้นใหม่

สำหรับผู้ทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริต และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้พิจารณาดำเนินการ ทางวินัยและห้ามมิให้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นเวลา ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ได้ยกเลิกการดำเนินการนั้น

ข้อ ๑๒ เกณฑ์การตัดสินและขึ้นบัญชี ผู้ที่จะถือว่าเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องเป็นผู้ที่ได้ คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๖ และเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งในข้อ ๘ โดยให้ นำคะแนนความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และคะแนนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง มารวมกัน ตามลำดับที่สมัคร (เอกสารหมายเลข ๙) และจัดเรียงลำดับตามผลคะแนนรวมจากมากไปน้อยของแต่ละตำแหน่ง (เอกสารหมายเลข ๑๐) กรณีคะแนนรวมเท่ากันให้พิจารณาตามลำดับ ดังนี้

(๑) ผู้ที่ได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่าอยู่ในลำดับก่อน

(๒) กรณีคะแนนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนน การประเมินผลงานมากกว่าอยู่ในลำดับก่อน

(๓) กรณีคะแนนการประเมินผลงานเท่ากัน ให้นำแนวทางปฏิบัติการจัดลำดับอาวุโส ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในตำแหน่งประเภทเดียวกันตามมติ ก.ก. มาใช้บังคับโดยอนุโลม”

ให้ไว้ ณ วันที่

(นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์)
ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ประธาน ก.ก.



ใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่ง..... ลำดับความสำคัญ.....

ติดรูปถ่าย
ขนาด ๑ นิ้ว หรือ
๑.๕ นิ้ว

๑. ชื่อ - สกุล.....

๒. วัน เดือน ปีเกิด.....อายุ..... ปี เดือน

๓. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....
ตำแหน่งเลขที่.....ฝ่าย/กลุ่มงาน.....กอง/ส่วน.....
สำนักงาน/สำนัก.....อัตราเงินเดือน.....บาท

๔. การสอบความรู้ความสามารถทั่วไป

- ☐ มีผลสอบผ่านการสอบความรู้ความสามารถทั่วไปของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
เพื่อสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามประกาศกรุงเทพมหานคร ลงวันที่.....ลำดับที่.....
- ☐ ไม่มีผลสอบผ่านการสอบความรู้ความสามารถทั่วไป

๕. คุณสมบัติบุคคล

๕.๑ คุณวุฒิการศึกษาที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก
คุณวุฒิและวิชาเอก ปีที่สำเร็จการศึกษา สถาบัน
(ปริญญา/ประกาศนียบัตร)

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

- ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาต

วันออกใบอนุญาต วันหมดอายุ

๕.๒ การดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และหรือเทียบเท่า (ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๔ ปี)

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



๕.๓ การดำรงตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก

☐ ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก

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

☐ ไม่เคยดำรงตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก แต่เป็นผู้มีคุณสมบัติที่จะสมัครคัดเลือก
ในตำแหน่งดังกล่าว เนื่องจาก

☐ มีการจัดกลุ่มตำแหน่ง

☐ มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง.....ที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกัน

ตาม มติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน ครั้งที่/.....
เมื่อวันที่

๕.๔ การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบการฝึกอบรม
ในห้องเรียน และรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่

☐ หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น หรือเทียบเท่า

ปี พ.ศ.

วันที่ - เดือน

หลักสูตร

สถาบัน

.....

☐ หลักสูตรที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนางาน ย้อนหลัง ๓ ปี (นับตามปีปฏิทิน)

ปี พ.ศ.

วันที่ - เดือน

หลักสูตร

สถาบัน

.....

.....

.....

.....

๖. ประสบการณ์ในการทำงาน

๖.๑ พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือ
มอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ

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



[Handwritten signature]

๖.๒ พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ เช่น เป็นคณะทำงาน กรรมการ หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น เป็นต้น

.....

.....

.....

.....

.....

๗. ความประพฤติ พิจารณาจากประวัติการดำเนินการทางวินัยตั้งแต่เริ่มรับราชการจนถึงวันปิดรับสมัคร กรณีผู้ได้รับการล้งมลทิน ให้ถือว่าผู้นั้นยังคงเป็นผู้มีประวัติกระทำความผิดทางวินัยตามฐานความร้ายแรง ที่ถูกลงโทษ

☐ ไม่เคยได้รับโทษทางวินัย

☐ เคยได้รับโทษทางวินัย

ระดับของโทษ

☐ ว่ากล่าวตักเตือน หรือทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ

☐ ภาคทัณฑ์

☐ ตัดเงินเดือน

☐ ลดขั้นเงินเดือน

(ระบุคำสั่ง).....

๘. พฤติกรรมทางจริยธรรม พิจารณาจากการได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรมและจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต การต่อต้านการทุจริตจากหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร หรือจากหน่วยงานภายนอก กรุงเทพมหานคร หรือได้รับการรับรองความประพฤติทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมจากผู้บังคับบัญชา

☐ ได้รับรางวัลระดับกรุงเทพมหานคร

ชื่อรางวัล..... ปี พ.ศ.

☐ ได้รับรางวัลระดับหน่วยงาน หรือรางวัลจากหน่วยงานภายนอกกรุงเทพมหานคร

ชื่อรางวัล..... ปี พ.ศ.

☐ ได้รับการรับรองความประพฤติทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมจากผู้บังคับบัญชา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้แจ้งไว้ในใบสมัครนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ
ทั้งนี้ หากตรวจสอบพบว่าข้าพเจ้าให้ข้อความอันเป็นเท็จ หรือมีคุณสมบัติไม่ตรงตามประกาศรับสมัครฯ
ให้ถือว่าข้าพเจ้าเป็นผู้ไม่มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกฯ ในครั้งนี้ตั้งแต่ต้น

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....



ได้ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ ดังกล่าวแล้ว เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน
ตามประกาศรับสมัครฯ กำหนด

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

(ลงชื่อ)..... ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุม
(.....) ดูแลการปฏิบัติงาน
ตำแหน่ง..... ของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก
วันที่.....

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



[Handwritten signature]

แบบประเมินประวัติการรับราชการ

ชื่อผู้เข้ารับการคัดเลือก.....

ตำแหน่งและสังกัดปัจจุบัน.....

ตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก.....

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. ประสบการณ์ในการทำงาน	๒๐	
๑.๑ พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ (๕ คะแนน)		
๑.๒ พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ เช่น เป็นคณะทำงาน กรรมการ หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น (๕ คะแนน)		
๑.๓ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก (๕ คะแนน)		
๑.๔ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการและหรือเทียบเท่า (๕ คะแนน)		
๒. การพัฒนาตนเอง	๕	
๓. ความประพฤติ	๕	
๔. พฤติกรรมทางจริยธรรม	๕	
คะแนนรวม	๓๕	

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบและให้คะแนน

(.....) การประเมินประวัติ

ตำแหน่ง.....การรับราชการ

วันที่.....



เกณฑ์การให้คะแนนการประเมินประวัติการรับราชการ

๑. ประสบการณ์ในการทำงาน (๒๐ คะแนน)

๑.๑ พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ (๕ คะแนน)

๑.๒ พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ เช่น เป็นคณะกรรมการ หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น เป็นต้น (๕ คะแนน)

ประสบการณ์ในการทำงาน (คำสั่งหรือหนังสือสั่งการหรือหลักฐานการได้รับมอบหมาย)	คะแนน
๑ - ๒ รายการ	๑
๓ - ๔ รายการ	๒
๕ - ๖ รายการ	๓
๗ - ๘ รายการ	๔
มากกว่า ๘ รายการ	๕

๑.๓ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก (๕ คะแนน)

พิจารณาจากระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก นับรวมถึงการดำรงตำแหน่งระดับ ๖/๖ ว ระดับ ๗/๗ ว สำหรับตำแหน่งปัจจุบันให้นับวันที่สิ้นสุดถึงวันปีรับสมัคร โดยเศษของเดือน หากไม่ครบ ๓๐ วันให้ปัดทิ้ง

คะแนน = $\frac{\text{ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก (จำนวนเดือน} \times ๑๒)}{\text{ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกของผู้เข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งเดียวกันที่มากที่สุด (จำนวนเดือน} \times ๑๒)}$ x คะแนนเต็ม (๕)

หมายเหตุ : กรณีคะแนน เป็นเลขทศนิยม ให้ทำเป็นทศนิยม ๒ ตำแหน่ง โดยพิจารณาค่าของตัวเลขหลังจุดทศนิยมในตำแหน่งที่ ๓ ดังนี้

- เศษ ๕ ขึ้นไปให้ปัดขึ้น เช่น ๒.๑๒๕ จะได้คำตอบ ๒.๑๓
- เศษน้อยกว่า ๕ ให้ปัดตัวเลขในตำแหน่งที่ ๓ ทิ้ง เช่น ๒.๐๖๒ จะได้คำตอบ ๒.๐๖

๑.๔ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ และหรือเทียบเท่า (๕ คะแนน)

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	คะแนน
๔ ปี	๑
มากกว่า ๔ - ๕ ปี	๒
มากกว่า ๕ - ๖ ปี	๓
มากกว่า ๖ - ๗ ปี	๔
มากกว่า ๗ ปี	๕



ก.ค.ศ.

๒. การพัฒนาตนเอง (๕ คะแนน)

พิจารณาจากการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งรูปแบบการฝึกอบรมในห้องเรียน หรือรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

๒.๑ ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น หรือเทียบเท่า (๑ คะแนน)

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

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

๓. ความประพฤติ พิจารณาจากข้อเท็จจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมทางวินัย (๕ คะแนน)

พิจารณาจากประวัติการถูกการดำเนินการทางวินัยตั้งแต่เริ่มรับราชการ กรณีผู้ได้รับการล้างมลทิน ให้ถือว่าผู้นั้นยังคงเป็นผู้มีประวัติกระทำความผิดทางวินัยตามฐานความร้ายแรงที่ถูกลงโทษ

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

๔. พฤติกรรมทางจริยธรรม (๕ คะแนน)

พิจารณาจากการได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรมและจริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต การต่อต้านการทุจริตจากหน่วยงานในสังกัดระดับกรุงเทพมหานคร หรือจากหน่วยงานภายนอก หรือได้รับการรับรองความประพฤติทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมจากผู้บังคับบัญชา

องค์ประกอบ	คะแนน
ข้าราชการที่ได้รับรางวัลระดับกรุงเทพมหานคร	๕
ข้าราชการที่ได้รับรางวัลระดับหน่วยงาน หรือรางวัลจากหน่วยงานภายนอก	๔
ข้าราชการที่ได้รับการรับรองความประพฤติทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมจากผู้บังคับบัญชา	๓



รณ

ลับ
แบบประเมินสมรรถนะของบุคคล

ชื่อผู้เข้ารับการคัดเลือก.....
ตำแหน่งและสังกัดปัจจุบัน.....
ตำแหน่งที่เข้ารับการคัดเลือก.....

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	
		ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานโดยตรง (๑)	ผู้บังคับบัญชา ระดับเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ (๒)
๑. เห็นคุณค่าในตัวเอง	๑๐		
๒. สร้างสรรค์ความร่วมมือ	๑๐		
๓. คิดไปข้างหน้า	๑๐		
๔. กล้าตัดสินใจ	๑๐		
๕. เปลี่ยนแปลงทันการณ์	๑๐		
๖. ใช้นวัตกรรมทำงาน	๑๐		
๗. คิดต่างอย่างสร้างสรรค์	๑๐		
คะแนนรวม	๗๐		
คะแนน = $\frac{\text{คะแนนที่ได้รับ (๑) + (๒)}}{๑๔๐} \times ๑๐$			

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



ลับ

แบบประเมินสมรรถนะของบุคคล

ชื่อ - สกุล..... ตำแหน่ง

ตำแหน่งที่เข้ารับการคัดเลือก.....

คำชี้แจงเกณฑ์การประเมินสมรรถนะระดับต่างๆ

ระดับ ๕ : เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น ผู้ถูกประเมินทำได้ดีครบถ้วนตามสมรรถนะที่กำหนดในระดับที่สามารถใช้อ้างอิงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น

ระดับ ๔ : ใช้งานได้ดี ผู้ถูกประเมินสามารถทำได้ตามสมรรถนะที่กำหนด โดยไม่ปรากฏประเด็นที่เป็นจุดอ่อนต้องปรับแก้ใดๆ

ระดับ ๓ : ใช้งานได้ ผู้ถูกประเมินสามารถทำได้ดี ถึงระดับที่คาดหวัง แม้จะมีจุดอ่อนบ้าง แต่ก็สามารถปรับแก้ได้โดยง่าย

ระดับ ๒ : กำลังพัฒนา ผู้ถูกประเมินสามารถทำได้ตามสมรรถนะที่กำหนด แต่ยังปรากฏจุดอ่อนที่ต้องได้รับการพัฒนา โดยไม่สามารถปรับแก้ได้โดยง่าย ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง

ระดับ ๑ : จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง ผู้ถูกประเมินไม่สามารถแสดงออกให้เห็นถึงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ในคำอธิบายรายละเอียดสมรรถนะได้ แต่ระดับพฤติกรรม หมายถึง ค่าคะแนนที่ได้รับ เช่น ระดับ ๕ คือ ๕ คะแนน ระดับ ๑ คือ ๑ คะแนน เป็นต้น

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับสมรรถนะที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด

องค์ประกอบ	สมรรถนะของบุคคล									
	ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแล					ผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป				
	การปฏิบัติงานโดยตรง					๑ ระดับ				
	ระดับ ๕	ระดับ ๔	ระดับ ๓	ระดับ ๒	ระดับ ๑	ระดับ ๕	ระดับ ๔	ระดับ ๓	ระดับ ๒	ระดับ ๑
๑. เห็นคุณค่าในตัวตน										
๑.๑ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง										
๑.๒ พุ่มเทและร่วมรับผิดชอบกับทีม										
๒. สร้างสรรค์ความร่วมมือ										
๒.๑ สร้างความสัมพันธ์										
๒.๒ สร้างบรรยากาศ										
๓. คิดไปข้างหน้า										
๓.๑ กระตือรือร้น										
๓.๒ สอบถาม รับฟัง										
๔. กล้าตัดสินใจ										
๔.๑ เก็บข้อมูล										
๔.๒ ศึกษาเรียนรู้										
๕. เปลี่ยนแปลงทัศนการณ์										
๕.๑ ร่วมมือ										
๕.๒ กล้าคิดริเริ่ม										
๖. ใช้นวัตกรรมทำงาน										
๖.๑ พัฒนาระบบข้อมูล										
๖.๒ ใช้ข้อมูล										
๗. คิดต่างอย่างสร้างสรรค์										
๗.๑ รับอาสา										
๗.๒ สังเกตเรียนรู้										

(ลงชื่อ) ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแล (ลงชื่อ) ผู้บังคับบัญชา

(.....) การปฏิบัติงานโดยตรง (.....) เหนือขึ้นไป

ตำแหน่ง.....

ตำแหน่ง..... ๑ ระดับ

วันที่.....

วันที่.....

ลับ



[Handwritten signature]

คำอธิบายรายละเอียดสมรรถนะของบุคคล

๑. เห็นคุณค่าในตัวตน (Value People)
๑.๑ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ด้วยการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ๑.๒ พุ่มเทและร่วมรับผิดชอบกับทีม รวมทั้งแสดงน้ำใจต่อทีมงานทุกคนให้ร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความสบายใจและไว้วางใจต่อกัน
๒. สร้างสรรค์ความร่วมมือ (Collaboration)
๒.๑ สร้างความสัมพันธ์ กับบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ๒.๒ สร้างบรรยากาศ ความร่วมแรงร่วมใจจากเครือข่ายความสัมพันธ์ที่มี เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว บรรลุวัตถุประสงค์
๓. คิดไปข้างหน้า (Forward Thinking)
๓.๑ กระตือรือร้น ต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ติดตามและปรับวิธีการทำงานอย่างรวดเร็วให้ทันกับสถานการณ์ ๓.๒ สอบถาม รับฟัง ความต้องการและปัญหาของประชาชน/ผู้รับบริการ เพื่อทำความเข้าใจและเสนอแนวทางแก้ไข ที่ตรงกับความต้องการในอนาคต
๔. กล้าตัดสินใจ (Making Decision)
๔.๑ เก็บข้อมูล ที่ต้องใช้ประกอบในการตัดสินใจของผู้บริหารไว้อย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน ๔.๒ ศึกษาเรียนรู้ ทางวิชาการและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานได้ทันต่อสถานการณ์ และพร้อมสำหรับการตัดสินใจ
๕. เปลี่ยนแปลงทันการณ์ (Change)
๕.๑ ร่วมมือ ในการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน แม้จะต้องฝีกทักษะใหม่ที่ไม่มีความก่อน ๕.๒ กล้าคิดริเริ่ม และนำเสนอความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา การพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ ๆ หรือการปรับปรุง กระบวนการทำงานต่อผู้ร่วมปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
๖. ใช้นวัตกรรมทำงาน (Process Innovation)
๖.๑ พัฒนาระบบข้อมูล ที่มีอยู่ในหน่วยงานให้เป็นปัจจุบันเสมอ บูรณาการข้อมูลในระบบให้เชื่อมต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๖.๒ ใช้ข้อมูล ในระบบมาวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร และให้นำเสนอทางเลือกที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน
๗. คิดต่างอย่างสร้างสรรค์ (Promoting Innovative Thinking/Non-Technology)
๗.๑ รับอาสา ทำงานที่ต่างจากเดิม พาดตนเองและทีมให้ก้าวออกนอกเขตแดนสบายใจ (comfort zone) ๗.๒ สังเกตเรียนรู้ จากความต้องการและปัญหาของประชาชน/ผู้รับบริการ ตลอดจนตัวอย่างนวัตกรรมจากที่อื่น ๆ นำมาทำเป็นต้นแบบหรือดัดแปลงให้เกิดผลลัพธ์ใหม่ในงานที่รับผิดชอบ



แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio)

- ขนาด A4 ไม่จำกัดรูปแบบการจัดทำ จำนวนหน้าไม่เกิน ๑๐ หน้า (ไม่รวมปกและสารบัญ)
- ส่วนประกอบของแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ดังนี้
 - ปก
 - สารบัญ
 - ประวัติส่วนตัว เช่น ประวัติการศึกษา ความสามารถพิเศษ และทักษะพิเศษ ประวัติการรับราชการ

ประวัติการพัฒนาตนเอง เหตุการณ์สำคัญในชีวิตราชการ เป็นต้น

- ผลงานโดดเด่นหรือมีความสำคัญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก (จำนวน ๑ เรื่อง ไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A4 นำเสนอในรูปแบบที่กำหนด)

เป็นผลงานโดดเด่นหรือมีความสำคัญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก หรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ นับถึงวัน ปิดรับสมัครคัดเลือก สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่เกิดประโยชน์ ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกลงลายมือชื่อ และให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน เป็นผู้ลงนามรับรองผลงาน กรณีเป็นผลงานที่ไม่ได้เกิดขึ้น ในช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาปัจจุบัน เมื่อผู้บังคับบัญชา ลงนามรับรองแล้ว ให้หมายเหตุ โดยระบุชื่อผู้บังคับบัญชา ที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานขณะนั้น ตำแหน่งปัจจุบัน หรือเกษียณอายุราชการ เป็นต้น

- ข้อเสนอ แนวคิด วิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับ การคัดเลือก (จำนวน ๑ เรื่อง ไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ A4 นำเสนอในรูปแบบที่กำหนด) และผู้สมัครเข้ารับ การคัดเลือกลงลายมือชื่อ

- ผลงานที่ผ่านมา (เป็นผลงานที่ผ่านมาในระดับชำนาญการ จำนวนกี่เรื่องก็ได้)
ให้ระบุชื่อผลงาน และระบุปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ เรียงลำดับปี พ.ศ. ปัจจุบันขึ้นก่อน พร้อมสรุป เรื่องโดยย่อเพื่อให้ทราบวิธีดำเนินการที่ทำให้ผลงานประสบความสำเร็จ และผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกลงลายมือชื่อ



รูปแบบการจัดทำผลงานโดดเด่นหรือมีความสำคัญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก
หรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก

ผลงานโดดเด่นหรือมีความสำคัญ

ตำแหน่ง.....

๑. ชื่อผลงาน.....

ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....

๒. สาระสำคัญของผลงานโดยสรุป

.....
.....

๓. ประโยชน์ของผลงาน

.....
.....

๔. ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

.....
.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

(ลงชื่อ) ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุม
(.....) ดูแลการปฏิบัติงาน

ตำแหน่ง..... ของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

วันที่.....



รูปแบบการจัดทำข้อเสนอ แนวคิด วิสัยทัศน์

ข้อเสนอ แนวคิด วิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก

ชื่อเรื่อง.....

๑. วิสัยทัศน์

.....
.....

๒. เป้าหมาย

.....
.....

๓. แนวทางการดำเนินการ

.....
.....

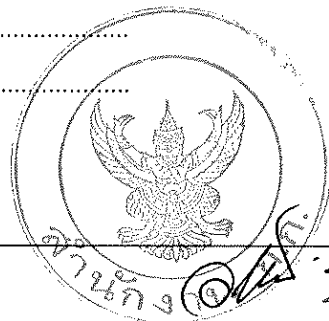
๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

.....
.....

(ลงชื่อ) ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....



รูปแบบการจัดทำผลงานที่ผ่านมา

ผลงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน.....ปี พ.ศ.ที่ดำเนินการ.....

สรุปเรื่องโดยย่อ.....

.....

.....

.....

๒. ชื่อผลงาน.....ปี พ.ศ.ที่ดำเนินการ.....

สรุปเรื่องโดยย่อ.....

.....

.....

.....

๓. ชื่อผลงาน.....ปี พ.ศ.ที่ดำเนินการ.....

สรุปเรื่องโดยย่อ.....

.....

.....

.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....



กน

แบบประเมินผลงาน

ชื่อผู้เข้ารับการคัดเลือก.....

ตำแหน่งและสังกัดปัจจุบัน.....

ตำแหน่งที่เข้ารับการคัดเลือก.....

เรื่อง.....

องค์ประกอบในการพิจารณา	ผลงาน	
	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. ผลสำเร็จของงาน พิจารณาจากเนื้อหาสาระของผลงานที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของงานที่เกิดขึ้น และเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยวัดในเชิงคุณภาพ ๑.๑ ผลงานมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร นโยบายผู้บริหาร และมีการอ้างอิงความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ หรือแนวคิด ทฤษฎี หรือผลงานเชิงวิชาการ ซึ่งต้องสอดคล้อง และเชื่อมโยงกับผลงานนั้น ๆ ๑.๒ ผลงานมีการใช้หลักวิชาการในการคิดวิเคราะห์หาปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไขปัญหาย่างเป็นรูปธรรม ๑.๓ ผลงานมีรายละเอียด วิธีการ ขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ๑.๔ เป็นผลงานที่ทำให้เกิดการพัฒนา หรือมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือเกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือเป็นการเสริมสร้างความรู้อันเป็นประโยชน์ในทางใดทางหนึ่ง	๑๐	
๒. ประโยชน์ของผลงาน พิจารณาจากเนื้อหาสาระของผลงานที่แสดงให้เห็นถึงผลงานดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือผู้รับบริการ หรือต่อความก้าวหน้าทางราชการ หรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง สามารถช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	๑๐	
๓. ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน พิจารณาจากเนื้อหาสาระของผลงานที่แสดงให้เห็นถึงความยุ่งยากในการใช้เทคนิค วิธีการ การใช้หลักวิชาการ หรือแนวคิดทฤษฎี มาบูรณาการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงาน และมีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคจนทำให้ผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	๑๐	
๔. ความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์ พิจารณาจากเนื้อหาสาระของผลงานที่แสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับการคัดเลือก มีความรู้ ประสบการณ์ และมีความชำนาญในงานนั้น ๆ	๕	
คะแนนรวม	๓๕	

ความเห็นเพิ่มเติม.....

.....

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....



[Handwritten signature]

แบบประเมินการสัมภาษณ์

ข้อเสนอ แนวคิด วิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก

เรื่อง.....

เกณฑ์การประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	หมายเหตุ
๑. ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ อธิบายให้เห็นว่า หากนำไปดำเนินการจริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้น หรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร	๒		
๒. คุณภาพและความยุ่งยาก อธิบายให้เห็นว่า มีวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมายชัดเจนและเมื่อปฏิบัติ ตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่าในอนาคตทั้งในด้านบุคคลและองค์กร และมีความสอดคล้องกับจุดหมายปลายทางที่กำหนดเป็น วิสัยทัศน์ หรือตามข้อกำหนดมาตรฐานของงานวิชาการด้านนั้น ๆ	๒		
๓. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อธิบายให้เห็นว่า ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะพัฒนางานในตำแหน่งที่จะรับการเลื่อนและแต่งตั้งอย่างไร	๓		
๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ อธิบายให้เห็นว่า ข้อเสนอ แนวคิดฯ จะช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ของกรุงเทพมหานคร หรือกรุงเทพมหานครจะได้รับประโยชน์ จากข้อเสนอที่นำเสนออย่างไร	๓		
คะแนนรวม	๑๐		

ความเห็นเพิ่มเติม.....
.....
.....

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....



.....

แบบประเมินการสัมภาษณ์

ชื่อผู้เข้ารับการคัดเลือก

ตำแหน่งและสังกัดปัจจุบัน

ตำแหน่งที่เข้ารับการคัดเลือก

คะแนนรวม
(เต็ม ๑๐ คะแนน)

ให้คณะกรรมการกำหนดข้อคำถามเพื่อพิจารณาให้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

ทัศนคติ (๓ คะแนน) มีแนวความคิดเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีกรอบคิดเชิงพัฒนา มีความฉลาดทางดิจิทัล มีการทำงานเป็นทีมและการร่วมมือ ร่วมพลัง มีภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านและความคล่องตัว รวมทั้งมีทัศนคติเชิงองค์กร	<table border="1"><tr><th colspan="2">คะแนนที่ได้รับ.....คะแนน</th></tr><tr><th>เกณฑ์</th><th>คะแนน</th></tr><tr><td>☐ ดีมาก</td><td>๓</td></tr><tr><td>☐ ดี</td><td>๒</td></tr><tr><td>☐ พอใช้</td><td>๑</td></tr></table>	คะแนนที่ได้รับ.....คะแนน		เกณฑ์	คะแนน	☐ ดีมาก	๓	☐ ดี	๒	☐ พอใช้	๑
คะแนนที่ได้รับ.....คะแนน											
เกณฑ์	คะแนน										
☐ ดีมาก	๓										
☐ ดี	๒										
☐ พอใช้	๑										
บุคลิกลักษณะ (๒ คะแนน) ท่วงทิวาจา : ชัดเจน ฟังแล้วเข้าใจ สุภาพ สื่อสารเชิงบวก การแสดงออก : สำรวมกิริยา มีสัมมาคารวะ แสดงออกอย่างเหมาะสม วุฒิภาวะทางอารมณ์ : สามารถควบคุมอารมณ์ได้	<table border="1"><tr><th colspan="2">คะแนนที่ได้รับ.....คะแนน</th></tr><tr><th>เกณฑ์</th><th>คะแนน</th></tr><tr><td>☐ ดีมาก</td><td>๒</td></tr><tr><td>☐ ดี</td><td>๑.๕</td></tr><tr><td>☐ พอใช้</td><td>๑</td></tr></table>	คะแนนที่ได้รับ.....คะแนน		เกณฑ์	คะแนน	☐ ดีมาก	๒	☐ ดี	๑.๕	☐ พอใช้	๑
คะแนนที่ได้รับ.....คะแนน											
เกณฑ์	คะแนน										
☐ ดีมาก	๒										
☐ ดี	๑.๕										
☐ พอใช้	๑										
ไหวพริบปฏิภาณ (๒ คะแนน) มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง เหมาะสมแก่สถานการณ์ และมีความเข้าใจในเรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่าง ทะลุปรุโปร่ง	<table border="1"><tr><th colspan="2">คะแนนที่ได้รับ.....คะแนน</th></tr><tr><th>เกณฑ์</th><th>คะแนน</th></tr><tr><td>☐ ดีมาก</td><td>๒</td></tr><tr><td>☐ ดี</td><td>๑.๕</td></tr><tr><td>☐ พอใช้</td><td>๑</td></tr></table>	คะแนนที่ได้รับ.....คะแนน		เกณฑ์	คะแนน	☐ ดีมาก	๒	☐ ดี	๑.๕	☐ พอใช้	๑
คะแนนที่ได้รับ.....คะแนน											
เกณฑ์	คะแนน										
☐ ดีมาก	๒										
☐ ดี	๑.๕										
☐ พอใช้	๑										
ทักษะทางการบริหาร (๓ คะแนน) มีความสามารถในการวางแผนจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสื่อสาร ประสานความร่วมมือ มอบหมายงาน และเจรจาต่อรอง มีความคิดที่ยืดหยุ่นและปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลง สามารถคิดและแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างและพัฒนาทีมงาน มีเทคนิคการสอนงาน และการให้คำปรึกษาแนะนำ	<table border="1"><tr><th colspan="2">คะแนนที่ได้รับ.....คะแนน</th></tr><tr><th>เกณฑ์</th><th>คะแนน</th></tr><tr><td>☐ ดีมาก</td><td>๓</td></tr><tr><td>☐ ดี</td><td>๒</td></tr><tr><td>☐ พอใช้</td><td>๑</td></tr></table>	คะแนนที่ได้รับ.....คะแนน		เกณฑ์	คะแนน	☐ ดีมาก	๓	☐ ดี	๒	☐ พอใช้	๑
คะแนนที่ได้รับ.....คะแนน											
เกณฑ์	คะแนน										
☐ ดีมาก	๓										
☐ ดี	๒										
☐ พอใช้	๑										

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....



แบบสรุปผลการคัดเลือก

ตำแหน่ง.....

เลขประจำตัวสอบ	ชื่อ - นามสกุล ผู้เข้ารับการคัดเลือก	การประเมินความรู้ความสามารถ ของบุคคล		การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)				รวมคะแนน	ลำดับที่ ที่ผ่าน การคัดเลือก
		การสอบความรู้ ความสามารถทั่วไป (๑๐๐ คะแนน) (ผ่าน/ไม่ผ่าน)	การสอบความรู้ ความสามารถเฉพาะ ตำแหน่ง (๑๐๐ คะแนน)	ประวัติ การรับราชการ (๓๕ คะแนน)	สมรรถนะของ บุคคล (๑๐ คะแนน)	ผลงาน (๓๕ คะแนน)	การสัมภาษณ์ (๒๐ คะแนน)		



คำอธิบายเอกสารหมายเลข ๑

ข้อ ๔ การรับรองผลสอบผ่านการสอบความรู้ความสามารถทั่วไป

ผลการสอบผ่านการสอบความรู้ความสามารถทั่วไป คือ เป็นผู้สอบผ่านการสอบความรู้ความสามารถทั่วไป โดยได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และสามารถใช้เวลาสอบความรู้ความสามารถทั่วไปได้ ๓ ปีนับแต่วันประกาศผลการสอบความรู้ความสามารถทั่วไป โดยระบุว่าเป็นผู้สอบผ่านตามประกาศกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ และลำดับที่เท่าใด

ไม่มีผลสอบผ่านการสอบความรู้ความสามารถทั่วไป คือ เป็นผู้ที่ไม่ผ่านการสอบความรู้ความสามารถทั่วไป ในกรณีผลการสอบหมดอายุ หรือสอบไม่ผ่าน หรือไม่เคยสอบ

ข้อ ๕ คุณสมบัติบุคคล

ข้อ ๕.๑ ระบุคุณวุฒิการศึกษาที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก สำหรับตำแหน่งที่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ต้องระบุวันออกใบอนุญาต และวันหมดอายุใบอนุญาต ให้ครบถ้วน

ข้อ ๕.๒ การดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือเทียบเท่า ในช่อง “วัน เดือน ปี ที่ดำรงตำแหน่ง” ให้ระบุ วัน เดือน ปี ที่เข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือระดับ ๖ หรือ ระดับ ๗ (เดิม) จนถึงวันสุดท้ายที่ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ทุกกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงการดำรงตำแหน่ง เช่น เปลี่ยนสังกัด เปลี่ยนหน่วยงาน เปลี่ยนสายงาน เป็นต้น สำหรับตำแหน่งปัจจุบันให้ระบุวันที่สิ้นสุดถึงวันปิดรับสมัคร

ข้อ ๕.๓ การดำรงตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ช่องดำรงตำแหน่งหรือ เคยดำรงตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก หรือไม่เคยดำรงตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก แต่เป็นผู้มีคุณสมบัติที่จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งดังกล่าว

๑) กรณีดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก ในช่อง “วัน เดือน ปี ที่ดำรงตำแหน่ง” ให้ระบุวัน เดือน ปี ที่เริ่มต้นจนถึงวันสุดท้ายที่ดำรงตำแหน่งนั้น หรือหากปัจจุบันดำรงตำแหน่งที่สมัครคัดเลือก ให้ระบุวันที่สิ้นสุดถึงวันปิดรับสมัคร

๒) กรณีไม่เคยดำรงตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ช่องเป็นผู้มี คุณสมบัติที่จะสมัครคัดเลือก เนื่องจากการจัดกลุ่มตำแหน่งไว้ หรือมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง เกื้อกูลกันกับตำแหน่งใด โดยระบุมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง และ คำตอบแทน ว่ามีมติในครั้งที่ และเมื่อวันที่ใด พร้อมแนบหลักฐานประกอบ

อนึ่ง การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่ได้มีการจัดกลุ่มตำแหน่งไว้ หรือระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกัน ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและ คำตอบแทน ให้ใช้เพื่อเป็นคุณสมบัติสำหรับสมัครสอบคัดเลือกเท่านั้น ไม่สามารถนำมาใช้นับรวมกับระยะเวลา การดำรงตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก

ข้อ ๕.๔ การพัฒนาตนเอง

พิจารณาจากการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบการฝึกอบรมในห้องเรียน หรือรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยให้แนบหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้แก่ ใบประกาศนียบัตร หรือเกียรติบัตร หรือวุฒิบัตร หรือหนังสือรับรอง หรือหนังสืออนุญาตให้เข้าอบรม เพื่อให้การเจ้าหน้าที่ของ หน่วยงานตรวจสอบ

๑) ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น หรือเทียบเท่า

๒) ผ่านการอบรมหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานย้อนหลัง ๓ ปี (นับตามปีปฏิทิน) เช่น หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานใน แต่ละตำแหน่ง หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นต้น



ข้อ ๖ ประสพการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

ข้อ ๖.๑ พิจารณาจากคำสั่งหรือหนังสือสั่งการหรือหลักฐานการได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้ ไม่รวมคำสั่งให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่ง เช่น คำสั่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือหน่วยงาน

ข้อ ๖.๒ พิจารณาจากจำนวนคำสั่งหรือหนังสือสั่งการหรือหลักฐานการได้รับมอบหมายพิเศษ เช่น เป็นคณะทำงาน เป็นกรรมการ เป็นพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกงาน หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น เป็นต้น

ข้อ ๗ ความประพฤติ

พิจารณาจากประวัติการดำเนินการทางวินัยตั้งแต่เริ่มรับราชการจนถึงวันปิดรับสมัครกรณีที่ข้าราชการถูกลงโทษทางวินัยหลายครั้ง ให้นำการถูกลงโทษทางวินัยครั้งที่ย่ำแย่ที่สุดมาคำนวณคะแนน ทั้งนี้ การพิจารณาประวัติการกระทำผิดทางวินัยจนถูกลงโทษนั้นจะไม่ได้รับการยกเว้นแม้ว่าจะได้รับการล้างมลทิน โดยพระราชบัญญัติการล้างมลทินฯ ตามคำพิพากษาศาลฎีกา ที่ ๖๙๔/๒๕๓๙ ซึ่งวินิจฉัยว่า “ตามที่พระราชบัญญัติล้างมลทินระบุให้ถือว่าผู้นั้นมิเคยถูกลงโทษหรือลงทัณฑ์ทางวินัยในกรณีนั้น ๆ หมายความว่า ผู้ที่ถูกลงโทษทางวินัยไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยเท่านั้น หาได้หมายความว่า ความประพฤติหรือการกระทำที่เป็นเหตุให้บุคคลนั้นถูกลงโทษทางวินัยลบล้างไปด้วยไม่”

กรณีที่มีการอุทธรณ์การดำเนินการทางวินัย แล้วผลการพิจารณาอุทธรณ์เป็นประการใดให้ถือว่าประวัติการดำเนินการทางวินัยเป็นไปตามผลการพิจารณาอุทธรณ์นั้น

ข้อ ๘ พฤติกรรมทางจริยธรรม

พิจารณาจากรางวัลที่ได้รับเป็นรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรมและจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต การต่อต้านการทุจริต โดยผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องระบุชื่อรางวัล และปี พ.ศ. ที่ได้รับรางวัลให้ชัดเจน ทั้งนี้ ระยะเวลาที่ได้รับรางวัล ต้องอยู่ระหว่างการรับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร

- รางวัลระดับกรุงเทพมหานคร เป็นรางวัลที่กรุงเทพมหานครมอบให้ หรือเป็นรางวัลที่ได้รับมาจากการเป็นตัวแทนของกรุงเทพมหานครไปประกวดกับส่วนราชการภายนอกกรุงเทพมหานคร เช่น ข้าราชการดีเด่นระดับกรุงเทพมหานคร บุคลากรดีเด่นทางการทะเบียนของกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

- รางวัลระดับหน่วยงาน หรือรางวัลจากหน่วยงานภายนอกกรุงเทพมหานคร

๑. เป็นรางวัลที่หน่วยงานระดับสำนัก หรือเทียบเท่ามอบให้ โดยการคัดเลือกข้าราชการจากหลายหน่วยงานมาประกวดกัน เช่น ข้าราชการดีเด่นระดับหน่วยงาน บุคลากรดีเด่นของหน่วยงาน บุคลากรดีเด่นด้านคุณธรรมและจริยธรรมประจำหน่วยงาน BMA Excellence ประจำปี บุคลากรดีเด่นตามโครงการจัดอันดับมาตรฐาน ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขต เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นประจำสำนักทะเบียนท้องถิ่นเขตตามโครงการจัดอันดับมาตรฐานสำนักทะเบียนท้องถิ่นเขต เป็นต้น หรือ

๒. เป็นรางวัลที่ข้าราชการได้รับมอบจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ

- การรับรองความประพฤติทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมจากผู้บังคับบัญชา

๑. เป็นรางวัลที่ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานหรือส่วนราชการมอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน เช่น ข้าราชการดีเด่นของส่วนราชการ รางวัล “พิทักษ์ประชา” รางวัลผู้มีความประพฤติดีเด่น ปฏิบัติดี ด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำเดือนของหน่วยงาน รางวัลผู้น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการประพฤติปฏิบัติตนของหน่วยงาน เป็นต้น หรือ

๒. การพิจารณารับรองความประพฤติทางจริยธรรมแก่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก โดยพิจารณาจากการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม และรักษากฎจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ ก.ก. กำหนด



คำอธิบายเอกสารหมายเลข ๓

แบบประเมินสมรรถนะของบุคคล

➤ ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการคัดเลือก คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานโดยตรงและผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไป ๑ ระดับเป็นผู้ประเมิน โดยทางลับและให้คะแนนตามแบบประเมินสมรรถนะของบุคคล โดยแต่ละระดับพฤติกรรม หมายถึง ค่าคะแนนที่ได้รับ เช่น ระดับ ๕ คือ ๕ คะแนน ระดับ ๑ คือ ๑ คะแนน เป็นต้น

➤ การเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการรวมผลคะแนนของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการคัดเลือก โดยทางลับ ตามแบบประเมินสมรรถนะของบุคคลที่กำหนด

กรณีคะแนน เป็นเลขทศนิยม ให้ทำเป็นทศนิยม ๒ ตำแหน่ง โดยพิจารณาของตัวเลขหลังจุดทศนิยมในตำแหน่งที่ ๓ ดังนี้

- เศษ ๕ ขึ้นไปให้ปัดขึ้น เช่น ๙.๗๘๕ จะได้คำตอบ ๙.๗๙
- เศษน้อยกว่า ๕ ให้ปัดตัวเลขในตำแหน่งที่ ๓ ทิ้ง เช่น ๙.๖๒๔ จะได้คำตอบ ๙.๖๒

ตัวอย่าง (๑) การประเมินของผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานโดยตรง คะแนนที่ได้รับ ๖๔ คะแนน

(๒) การประเมินของผู้บังคับบัญชาระดับ เหนือขึ้นไป ๑ ระดับ คะแนนที่ได้รับ ๖๕ คะแนน

$$\text{คะแนน} = \frac{\text{คะแนนที่ได้รับ (๑) + (๒)}}{๑๔๐} \times ๑๐$$

(ทศนิยม ๒ ตำแหน่ง)

$$\text{คะแนน} = \frac{(๖๔ + ๖๕)}{๑๔๐} \times ๑๐ = ๙.๖๔๓ \Rightarrow ๙.๖๔$$

คำอธิบายเอกสารหมายเลข ๔

แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio)

จำนวน ๕ แฟ้ม (เป็นต้นฉบับ ๑ แฟ้ม สำเนา ๔ แฟ้ม ในกรณีสมัคร ๒ ตำแหน่ง ให้จัดทำตำแหน่งละ ๕ แฟ้ม)

- ขนาด : A4
- ลักษณะรูปเล่ม : ไม่จำกัดรูปแบบการจัดทำ สามารถตกแต่งและใช้สีสันทัดตามความเหมาะสม
- จำนวนหน้า : ไม่เกิน ๑๐ หน้า (ไม่รวมหน้าปก และสารบัญ)
- จัดเรียงลำดับข้อมูลในแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ดังนี้

๑. ปก ใส่รูปของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกในอิริยาบถที่สุภาพ ระบุชื่อ - สกุล ตำแหน่งและสังกัดปัจจุบัน รวมทั้งตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๒. สารบัญ

๓. ประวัติส่วนตัว ไม่จำเป็นต้องมีหน้าเดียว แต่ไม่ควรเกิน ๓ หน้า เช่น

- ประวัติการศึกษา
- ความสามารถพิเศษ และทักษะพิเศษ (ถ้ามี) ประวัติการรับราชการ
- ประวัติการพัฒนาตนเอง หลักสูตรการฝึกอบรมหรือดูงาน เหตุการณ์สำคัญในชีวิตราชการ

ประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรม ประสบการณ์การทำงาน



แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) (ต่อ)

๔. ผลงานโดดเด่นหรือมีความสำคัญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือกหรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก (๓๕ คะแนน)

(จำนวน ๑ เรื่อง ไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A4 นำเสนอในรูปแบบที่กำหนด)

เป็นผลงานโดดเด่นหรือมีความสำคัญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือกหรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ นับถึงวันปิดรับสมัครคัดเลือก สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกลงลายมือชื่อ และให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน เป็นผู้ลงนามรับรองผลงาน กรณีเป็นผลงานที่ไม่ได้เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาปัจจุบัน เมื่อผู้บังคับบัญชา ลงนามรับรองแล้ว ให้หมายเหตุ โดยระบุชื่อผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานขณะนั้น ตำแหน่งปัจจุบัน หรือเกษียณอายุราชการ เป็นต้น

๑) ชื่อผลงาน ระบุชื่อเรื่องที่เสนอ

ระยะเวลาที่ดำเนินการ ระบุวัน เดือน ปี หรืออย่างใดอย่างหนึ่ง ตั้งแต่เริ่มต้น - ดำเนินการแล้วเสร็จ เช่น กรกฎาคม ๒๕๖๔ - มิถุนายน ๒๕๖๕

๒) สาระสำคัญของผลงานโดยสรุป

อธิบายสรุปสาระสำคัญของผลงานที่นำเสนอ โดยระบุถึงความเป็นมา สภาพปัญหา ความสำคัญที่ต้องดำเนินการ พร้อมทั้งขั้นตอนการดำเนินการในภาพรวม และรวมถึงความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

๓) ประโยชน์ของผลงาน

สามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและหน่วยงานกรุงเทพมหานคร

๔) ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

สามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน บริหารงาน วางแผน และแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับหน้าที่และภารกิจของหน่วยงาน

๕. ข้อเสนอ แนวคิด วิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก (๑๐ คะแนน) (จำนวน ๑ เรื่อง ไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ A4 นำเสนอในรูปแบบที่กำหนด) และผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกลงลายมือชื่อ

๑) วิสัยทัศน์

อธิบายให้เห็นว่าผู้ขอรับการคัดเลือกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งอย่างไร

๒) เป้าหมาย

อธิบายให้เห็นว่าหากนำไปดำเนินการจริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

๓) แนวทางการดำเนินการ

อธิบายให้เห็นถึงแนวทางหรือวิธีการที่จะนำมาใช้ในการดำเนินงานว่าควรจะดำเนินการอย่างไร

๔) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

อธิบายให้เห็นว่าข้อเสนอ แนวคิด วิสัยทัศน์ จะช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานครได้อย่างไร หรือกรุงเทพมหานครจะได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนออย่างไร

๖. ผลงานที่ผ่านมา (เป็นผลงานที่ผ่านมาในระดับชำนาญการ จำนวนกี่เรื่องก็ได้)

ให้ระบุชื่อผลงาน และระบุปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ เรียงลำดับปี พ.ศ. ปัจจุบันขึ้นก่อน พร้อมสรุปเรื่องโดยย่อ เพื่อให้ทราบวิธีดำเนินการที่ทำให้ผลงานประสบความสำเร็จ และผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกลงลายมือชื่อ ทั้งนี้ ผลงานที่ผ่านมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการสัมภาษณ์ของคณะกรรมการ



ตัวอย่างการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (ไม่เกิน ๑๐ หน้า ไม่นับรวมปกและสารบัญ และไม่จำกัดรูปแบบการจัดทำ)

ปก



Portfolio

แฟ้มสะสมผลงาน

ชื่อ - สกุล
ตำแหน่งและสังกัดปัจจุบัน
ตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการ
คัดเลือก

สารบัญ

CONTENT

สารบัญ

๐๑ ประวัติส่วนตัว

- ประวัติการศึกษา
- ความสามารถพิเศษ และทักษะพิเศษ
- ประวัติการรับราชการ
- ประวัติการพัฒนาตนเอง
- เหตุการณ์สำคัญในชีวิตราชการ

๐๓ ผลงานโดดเด่นหรือมีความสำคัญ ฯ

๐๒ ข้อเสนอ แนวคิด วิสัยทัศน์

๐๔ ผลงานที่ผ่านมา

ประวัติส่วนตัว

ประวัติส่วนตัว

>> ประวัติการศึกษา 

.....

>> ความสามารถพิเศษ และทักษะพิเศษ

.....

>> ประวัติการรับราชการ 

.....

>> ประวัติการพัฒนาตนเอง

.....

>> เหตุการณ์สำคัญในชีวิตราชการ 

.....

ผลงานโดดเด่นหรือมีความสำคัญ

ผลงานโดดเด่นหรือมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่ง..... 

๑. ชื่อผลงาน 

ระยะเวลาที่ดำเนินการ

๒. สาระสำคัญของผลงานโดยสรุป

.....

๓. ประโยชน์ของผลงาน

.....

๔. ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) ผู้บังคับการปกครอง

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

(ลงชื่อ) ผู้บังคับบัญชาส่วน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

หมายเหตุ : ประวัติส่วนตัว ไม่จำกัดรูปแบบการนำเสนอ
อาจนำเสนอในหัวข้ออื่นก็ได้



ข้อเสนอ แนวคิด วิสัยทัศน์

ข้อเสนอ แนวคิด วิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนางานหรือ
ปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการศึกษาเลือก

ชื่อเรื่อง 

๑. วิสัยทัศน์

.....

๒. เป้าหมาย

.....

๓. แนวทางการดำเนินการ

.....

๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

.....

(ลงชื่อ) ผู้สมัครเข้ารับการศึกษาเลือก

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ผลงานที่ผ่านมา

ผลงานที่ผ่านมา

๑. เรื่อง.....ปีที่ดำเนินการ..... 
.....(สรุปเรื่องโดยย่อ).....

๒. เรื่อง.....ปีที่ดำเนินการ.....
.....(สรุปเรื่องโดยย่อ).....

๓. เรื่อง.....ปีที่ดำเนินการ..... 
.....(สรุปเรื่องโดยย่อ).....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....ผู้สมัครเข้ารับการศึกษาเลือก

ตำแหน่ง.....

วันที่.....



.....



ที่ กท/.....

หน่วยงาน.....

ที่อยู่.....

หนังสือรับรองความประพฤติทางจริยธรรม

หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อรับรองว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ตำแหน่ง.....สังกัดเป็นผู้มีความประพฤติเหมาะสม
และปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ตามกฎหมายว่าด้วยประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดังนี้

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

ให้ไว้ ณ วันที่เดือน.....พ.ศ.

ลงชื่อ.....

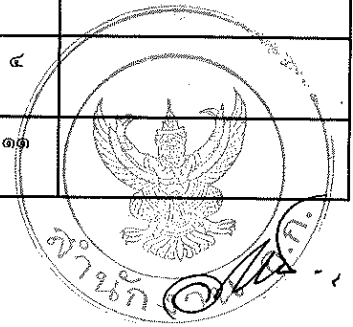
(.....)

ตำแหน่ง.....



สรุปผลการกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
 เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ (แยกตามกลุ่มสาระ)
 ในการประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๖

ลำดับ	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	๒	-	-	๒	
๒	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	๑	-	๑	-	
๓	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ (ศิลปศึกษาและทัศนศิลป์)	๑	-	๑	-	
๔	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ	๒	-	๒	-	
๕	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ สาขาการศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	๑	-	๑	-	
๖	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๒	-	-	๒	
๗	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๔	-	๑	๓	
๘	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ	๑๑	๕	๒	๔	
รวม		๒๔	๕	๘	๑๑	



เอกสารแนบท้าย ๑

บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔
ประจำเดือนกรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๖

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ การประเมิน	ผู้ผ่านการประเมิน (ราย)	ผู้ไม่ผ่านการประเมิน (ราย)	อยู่ระหว่างดำเนินการ (ราย)
๑	นักจัดการงานทั่วไป	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๑	-	๑๒
		สำนักการศึกษา	-	-	๑
		สำนักการระบายน้ำ	๑	-	-
		สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร	-	-	๒
๒	นักทรัพยากรบุคคล	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๔	-	๘
		สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	๑	-	-
		สำนักการศึกษา	-	-	๑
		สำนักการคลัง	๒	-	-
๓	นิติกร	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	-	-	๒
		สำนักการโยธา	๑	-	-
		สำนักการคลัง	๑	-	-
		สำนักเทคนิค	-	-	๑
		สำนักการวางแผนและพัฒนาเมือง	๑	-	-
๔	เจ้าพนักงานเทคนิค	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๓	-	๖
๕	เจ้าพนักงานปกครอง	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๒	-	๘
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	-	-	๑
		สำนักพัฒนาสังคม	-	-	๑
๗	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๑	-	-
		สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	๑	-	-
		สำนักการระบายน้ำ	๑	-	-
		สำนักพัฒนาสังคม	-	-	-
		สำนักการจราจรและขนส่ง	-	-	-
๘	นักวิเทศสัมพันธ์	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๒	-	-



บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔
ประจำเดือนกรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๖

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ การประเมิน	ผู้ผ่านการประเมิน (ราย)	ผู้ไม่ผ่านการประเมิน (ราย)	อยู่ระหว่างดำเนินการ (ราย)
๙	นักวิเคราะห์งบประมาณ	สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร	-	-	๒
๑๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๑	-	๕
		สำนักสิ่งแวดลอม	๑	-	-
		สำนักพัฒนาสังคม	-	-	๑
๑๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๑	-	๑
		สำนักการคลัง	๑	-	-
๑๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๑	-	-
๑๓	นักประชาสัมพันธ์	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๑	-	๕
		สำนักการวางแผนและพัฒนาเมือง	-	-	๑
๑๔	นักวิชาการเกษตร	สำนักสิ่งแวดลอม	๑	-	๑
๑๕	นักเทคนิคการแพทย์	สำนักการแพทย์	๓	-	-
๑๖	พยาบาลวิชาชีพ	สำนักการแพทย์	๓๗	-	-
		สำนักอนามัย	๑๒	-	-
๑๗	เภสัชกร	สำนักอนามัย	๒	-	-
๑๘	นักวิชาการสาธารณสุข	สำนักอนามัย	๖	-	-
๑๙	นักวิชาการสุขาภิบาล	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๒	-	๕
๒๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๖	-	๑๖
๒๑	วิศวกรเครื่องกล	สำนักการคลัง	๑	-	-
๒๒	วิศวกรโยธา	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	-	-	๒
		สำนักการศึกษา	-	-	๑
		สำนักการโยธา	๑	-	๖
		สำนักการจราจรและขนส่ง	-	-	๑
๒๓	สถาปนิก	สำนักการวางแผนและพัฒนาเมือง	-	-	๑



บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔
ประจำเดือนกรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๖

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ การประเมิน	ผู้ผ่านการประเมิน (ราย)	ผู้ไม่ผ่านการประเมิน (ราย)	อยู่ระหว่างดำเนินการ (ราย)
๒๔	นักผังเมือง	สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง	๑	-	๒
๒๕	นักพัฒนาสังคม	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๑	-	๕
๒๖	นักวิเคราะห์ผังเมือง	สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง	๑	๑	๑
๒๗	นักพัฒนาการศึกษา	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	-	-	๓
๒๘	นักวิชาการวัฒนธรรม	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	-	-	๒
๒๙	นักวิชาการศึกษา	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	-	-	๒
		สำนักการศึกษา	๓	-	๗
๓๐	นักนันทนาการ	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	-	-	๔
๓๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	สำนักสิ่งแวดล้อม	๒	-	๕
๓๒	นักสังคมสงเคราะห์	สำนักอนามัย	๑	-	-
รวมทั้งสิ้น		๒๓๒	๑๐๘	๑	๑๒๓



นท.

บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
ประจำเดือนสิงหาคม - ตุลาคม ๒๕๖๖

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอประเมิน	ผู้ผ่านการประเมิน	ผู้ไม่ผ่านการประเมิน	รวม
๑	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ	๓	๑	๔
๒	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	๖	๑	๗
๓	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๒
๔	นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการพิเศษ	๑	-	๑
๕	ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ	๒	-	๒
รวมทั้งสิ้น		๑๓	๓	๑๖



กษ.

บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔
ประจำเดือนสิงหาคม - ตุลาคม ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงาน ที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๑	นางสาวสุภาวรีตา เฝ้าเจริญ นายแพทย์ชำนาญการ (มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และคำสั่งสำนักการแพทย์ ที่ ๖๐๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ กำหนดเป็นนายแพทย์ชำนาญการ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม)) (ตำแหน่งเลขที่ รพท.๕๓) กลุ่มงานอายุรกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการหัตถิยภูมิ ระดับสูง โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ - ชูตินธโร อุทิศ สำนักการแพทย์	นายแพทย์ ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๗.๐๐)	๑๙ เมษายน ๒๕๖๖ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๑๙ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านการแพทย์ ๑ (รับผิดชอบสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ (ผลงานมีคุณภาพ เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๒	นายพงศกร คำพันธุ์ นายแพทย์ชำนาญการ (มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และคำสั่งสำนักการแพทย์ ที่ ๖๐๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ กำหนดเป็นนายแพทย์ชำนาญการ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม)) (ตำแหน่งเลขที่ รพท.๑๖๓) กลุ่มงานอายุรกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการหัตถิยภูมิ โรงพยาบาลกลาง สำนักการแพทย์	นายแพทย์ ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๖.๐๐)	๒๒ เมษายน ๒๕๖๖ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๑๕ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านการแพทย์ ๑ (รับผิดชอบสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ (ผลงานมีคุณภาพ เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)

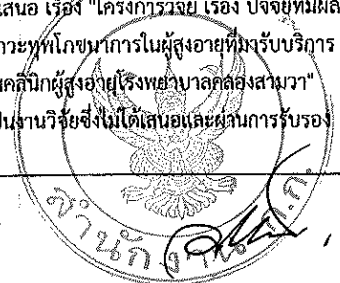


๗๖

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงาน ที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๓	นางสาวดลฤดี ศิรินิล นายแพทย์ชำนาญการ (มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และคำสั่งสำนักการแพทย์ ที่ ๖๐๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ กำหนดเป็นนายแพทย์ชำนาญการ (ด้านเวชกรรม สาขาจักษุวิทยา)) (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.๒๓๐) กลุ่มงานจักษุวิทยา กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์	นายแพทย์ ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาจักษุวิทยา) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๔.๐๐)	๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๑๒ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านการแพทย์ ๑๑ (รับผิดชอบสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาจักษุวิทยา) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ (ผลงานมีคุณภาพ เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๔	นายกุลชน สีสลิริ นายแพทย์ชำนาญการ (มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และคำสั่งสำนักการแพทย์ ที่ ๖๐๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ กำหนดเป็นนายแพทย์ชำนาญการ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม)) (ตำแหน่งเลขที่ รพต.๑๖๐) กลุ่มงานอายุรกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์	นายแพทย์ ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ไม่ผ่าน (๕๔.๓๓)	(ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ แก้ไข - ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ - วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านการแพทย์ ๑ (รับผิดชอบสายงานแพทย์ ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ไม่ผ่านการประเมิน เนื่องจากผู้ขอประเมินเป็นแพทย์อายุรกรรม โรคไต แต่ผลงานที่นำเสนอเป็นผลงาน ด้านอายุรกรรมโรคทรวงอก นอกจากนี้ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ผู้ขอประเมินมิใช่แพทย์เจ้าของไข้โดยตรง แต่เป็นแพทย์ผู้ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น คณะกรรมการฯ ได้ให้ข้อสังเกตว่าผู้ขอประเมินควรพัฒนางาน
๕	นางอุษา บุญรอด พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ รพว.๑๓๘) ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี สำนักการแพทย์	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๗๒.๓๓)	๔ สิงหาคม ๒๕๖๕ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ แก้ไข ๓ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๑,๘๔๗ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๒ (รับผิดชอบสายงาน พยาบาลวิชาชีพในสังกัดสำนักการแพทย์) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ (ผลงานมีคุณภาพ เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๖	นางหัตถดา อยู่สวัสดิ์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ รพส.๔๖๐) ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลสิรินธร สำนักการแพทย์	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาล ผู้ป่วยผ่าตัด) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๗๖.๔๔)	๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๕ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๑ แก้ไข ๔ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๑,๖๐๑ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๒ (รับผิดชอบสายงาน พยาบาลวิชาชีพในสังกัดสำนักการแพทย์) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ (ผลงานมีคุณภาพ เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงาน ที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๗	นางสาวอนงค์ ทองสำมัญ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) (ตำแหน่งเลขที่ รพส.๓๒๕) ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลสิรินธร สำนักงานการแพทย์	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๗๘.๓๓)	๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๑๑ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๑ (รับผิดชอบสายงาน พยาบาลวิชาชีพในสังกัดสำนักงานการแพทย์) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ (ผลงานมีคุณภาพ เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
	นางสาวสุจิตรา คำคุณ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) (ตำแหน่งเลขที่ รพต.๘๑๘) ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน สำนักงานการแพทย์	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาล ผู้คลอด) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๗๖.๓๓)	๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ แก้ไข ๑ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๙ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๑ (รับผิดชอบสายงาน พยาบาลวิชาชีพในสังกัดสำนักงานการแพทย์) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ (ผลงานมีคุณภาพ เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๘	นางสาวสิริหทัย มวลณิษฐ์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส.(๒๒)๑๘) กลุ่มงานการพยาบาลและ การบริหารทั่วไป ศูนย์บริการสาธารณสุข ๒๒ วัดปากบ่อ สำนักงานนัมย	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๗๗.๓๔)	๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๖ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๑๓๔ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๓ (รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัดสำนักงานนัมย) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ (ผลงานมีคุณภาพ เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๑๐	นางสาวรัชนิกร ชั่วเกษม พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส.(๓๔)๑๔) กลุ่มงานการพยาบาลและ การบริหารทั่วไป ศูนย์บริการสาธารณสุข ๓๔ ราษฎร์บูรณะ สำนักงานนัมย	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๐.๓๓)	๒๓ เมษายน ๒๕๖๖ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ แก้ไข ๒ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๑๔๙ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๓ (รับผิดชอบสายงานพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัดสำนักงานนัมย) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ (ผลงานมีคุณภาพ เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๑๑	นางสาวเพ็ญศิริ ปากหวาน พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) (ตำแหน่งเลขที่ รพค.๒๓) ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลคลองสามวา สำนักงานการแพทย์	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ไม่ผ่าน (๕๐.๖๗)	- (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ แก้ไข - ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ - วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านพยาบาลวิชาชีพ ๑ (รับผิดชอบสายงาน พยาบาลวิชาชีพในสังกัดสำนักงานการแพทย์) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ไม่ผ่านการประเมิน เนื่องจากผลงานที่เป็นผลกระทบต่องานที่ผ่านมา ที่เสนอ เรื่อง "โครงการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ ภาวะทุพโภชนาการในผู้สูงอายุที่มารับบริการ ในคลินิกผู้สูงอายุโรงพยาบาลคลองสามวา" เป็นงานวิจัยซึ่งไม่ได้เสนอและผ่านการรับรอง



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงาน ที่ขอประเมิน	ผลการพิจารณา (ผ่าน/ไม่ผ่าน) (ร้อยละ)	วันที่มีผลในการประเมิน ไม่ก่อนวันที่	หมายเหตุ
๑๑(ต่อ)					จากคณะกรรมการการวิจัยจริยธรรมการวิจัยในคน (IRB) รวมทั้งการนำเสนองานวิจัยไม่ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology) โดยเฉพาะหลักการและวิธีปฏิบัติในกระบวนการวิจัย ไม่สอดคล้องและไม่ถูกต้อง เช่น วัตถุประสงค์กับผลการวิจัยไม่สอดคล้องกัน แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาไม่สอดคล้องกับแบบประเมินผล ดังนั้นสรุปได้ว่าผลงานที่เสนอขอประเมินมีคุณภาพไม่เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน
๑๒	นางวาริณี พันธ์สุทผล เภสัชกรชำนาญการ (ด้านเภสัชกรรมคลินิก) (ตำแหน่งเลขที่ รพค.๘) กลุ่มงานบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลคลองสามวา สำนักการแพทย์	เภสัชกร ชำนาญการพิเศษ (ด้านเภสัชกรรมคลินิก) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ผ่าน (๘๖.๐๐)	๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ (ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ แก้ไข ๓ ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ ๑๔๐ วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านเภสัชกรรม (รับผิดชอบสายงานเภสัชกรรม) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ (ผลงานมีคุณภาพ เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน)
๑๓	นางสาววิภาดา เวชอุบล เภสัชกรชำนาญการ (ด้านเภสัชกรรมคลินิก) (ตำแหน่งเลขที่ รพค.๗๔) กลุ่มงานเภสัชกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิ ระดับสูง โรงพยาบาลลาดกระบัง - กรุงเทพมหานคร สำนักการแพทย์	เภสัชกร ชำนาญการพิเศษ (ด้านเภสัชกรรมคลินิก) ในตำแหน่งเลขที่และ ส่วนราชการเดิม	ไม่ผ่าน (๔๗.๐๐)	(ส่งถึงสำนักงาน ก.ก. เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ แก้ไข - ครั้ง รวมระยะ เวลาที่ใช้ - วัน)	มติคณะกรรมการประเมินผลงาน ด้านเภสัชกรรม (รับผิดชอบสายงานเภสัชกรรม) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ไม่ผ่านการประเมิน เนื่องจาก ผู้ขอรับการประเมินเสนอผลงานที่เป็น ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง "การพัฒนา ฉลากยารูปภาพและแนวทางการดูแลผู้ป่วย ที่มีปัญหาในการอ่านฉลากยา" ซึ่งเกี่ยวกับการ พัฒนาฉลากยารูปภาพ โดยสร้างรูปภาพ เพื่อสื่อให้ผู้ป่วยเข้าใจเรื่องเวลาที่รับประทานยา ซึ่งเป็นผลงานที่ไม่มีเนื้อหาทางวิชาการของวิชาชีพ เภสัชกรรม เรื่องที่เสนอเป็นเพียงการจัดทำรูปภาพ เป็นฉลากยา เป็นเพียงส่วนประกอบในงานของ เภสัชกรโรงพยาบาล ผลงานที่เสนอจึงเป็นผลงาน ที่มีคุณภาพไม่เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่ขอ ประเมิน โดยหลักเกณฑ์ฯ กำหนดไว้ว่าคุณภาพ ของผลงานที่ขอประเมินในระดับชำนาญการพิเศษ (ระดับ ๘) ต้องมีคุณภาพของผลงานดีมาก ต้องใช้ หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงาน ที่ปฏิบัติเป็นประจำและต้องแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ ประกอบกับขั้นตอนการพิมพ์ฉลากต้องใช้กระดาษ พิเศษซึ่งขึ้นกระดาษสีสำหรับพิมพ์เพื่อให้เกิด ความชัดเจนของรูปภาพ แต่กระดาษที่สามารถ เปิดได้จากโรงพยาบาลเป็นกระดาษธรรมดา ภาพที่ได้จึงอาจทำให้ผู้ป่วยไม่เข้าใจ โดยฉลาก

แบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น
และเงินค่าจ้างของข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

งวดการรายงาน



ครั้งที่ ๓ รายงานรายได้ที่จัดเก็บได้จริงและรายการที่จ่ายจริงทั้งเดือนเมษายน - กันยายน ๒๕๖๖

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	รายรับ/รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุน และเงินกู้)	เงินอุดหนุนและเงินกู้			งบประมาณ รายการประจำปี	ค่าใช้จ่าย			รวม	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
		เงินอุดหนุนทั่วไป	เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ	เงินกู้ที่มีเงื่อนไข		เงินเดือน ค่าจ้าง ประจำและ เงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบ	ค่าจ้างชั่วคราว	ประโยชน์ตอบแทนอื่น			
กรุงเทพมหานคร	๕๘,๐๘๑,๖๒๕,๐๘๘.๒๘	๙,๔๒๒,๙๓๖,๐๙๕.๖๒	๖๔๘,๓๓๖,๓๒๓.๕๑	๐.๐๐	๘๘,๗๓๖,๔๘๗,๗๑๐.๐๐	๗,๐๒๓,๓๑๑,๐๔๕.๓๕	๑,๑๑๖,๗๙๔,๑๑๒.๓๒	๗,๗๙๑,๒๗๙,๔๖๘.๔๑	๑๕,๙๓๑,๓๘๔,๖๒๖.๐๘	๑๗.๙๕	

หมายเหตุ รวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

๑. หนังสือสำนักการคลังที่ กท ๑๓๐๔/๑๒๑๖ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เรื่อง รายงานข้อมูลค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ลงชื่อ



ผู้ให้ข้อมูล

(นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร)

หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

๑๓ / พ.ย. / ๖๖



แบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น
และเงินค่าจ้างของข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	รายรับ/รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุน และเงินกู้)	เงินอุดหนุนและเงินกู้			งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ค่าใช้จ่าย			รวม	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
		เงินอุดหนุนทั่วไป	เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ	เงินกู้ที่มีเงื่อนไข		เงินเดือน ค่าจ้างประจำ และ เงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบ	ค่าจ้างชั่วคราว	ประโยชน์ตอบแทนอื่น			
ครั้งที่ ๑	๗๙,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	-	-	-	๗๙,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๕,๒๘๕,๐๕๖,๔๕๐.๐๐	๒,๔๓๑,๔๐๙,๗๔๐.๐๐	๑๐,๙๒๗,๖๖๒,๖๐๗.๐๐	๒๘,๖๔๔,๑๒๘,๗๙๗.๐๐	๓๖.๒๖	
ครั้งที่ ๒	๓๖,๑๗๑,๒๑๖,๐๙๕.๒๕	๑๑,๘๕๗,๓๔๘,๘๐๖.๘๐	๘๗๑,๓๗๒,๕๓๗.๒๘	๐.๐๐	๗๙,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๖,๘๓๓,๖๘๑,๘๓๖.๘๗	๑,๑๖๕,๐๑๒,๓๓๙.๑๒	๕,๑๘๗,๘๓๓,๐๐๖.๕๔	๑๓,๑๘๖,๕๒๗,๑๘๒.๕๓	๑๖.๖๙	
ครั้งที่ ๓	๕๘,๐๘๑,๖๒๕,๐๘๘.๒๙	๙,๔๒๒,๙๓๖,๐๗๕.๖๒	๖๔๘,๓๓๖,๓๒๓.๕๑	๐.๐๐	๘๘,๗๓๒,๔๘๗,๗๑๐.๐๐	๗,๐๒๓,๓๑๑,๐๔๕.๓๕	๑,๑๑๖,๗๙๔,๑๑๒.๓๒	๗,๗๙๑,๒๗๙,๔๖๘.๔๑	๑๕,๙๓๑,๓๘๔,๖๒๖.๐๘	๑๗.๙๕	
รวมครั้งที่ ๒-๓	๙๔,๒๕๒,๘๔๑,๑๘๓.๕๔	๒๑,๒๘๐,๒๘๔,๘๘๒.๔๒	๑,๕๑๙,๗๐๘,๘๖๐.๗๙	๐.๐๐	๘๘,๗๓๒,๔๘๗,๗๑๐.๐๐	๑๓,๘๕๖,๙๙๒,๘๘๒.๒๒	๒,๒๘๑,๘๐๖,๔๕๑.๔๔	๑๒,๙๗๙,๑๑๒,๔๗๔.๙๕	๒๙,๑๑๗,๙๑๑,๘๐๘.๖๑	๓๒.๘๒	

หมายเหตุ ครั้งที่ ๑ รายงานประมาณการรายรับและประมาณการรายจ่าย
ครั้งที่ ๒ รายงานรายได้ที่จัดเก็บได้จริงและรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง ห้วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๓ รายงานรายได้ที่จัดเก็บได้จริงและรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง ห้วงเดือนเมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖
* เป็นร้อยละที่คำนวณจากฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๘๘,๗๓๒,๔๘๗,๗๑๐.- บาท

แหล่งข้อมูล - สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร และกองบัญชี สำนักคลัง

