

รายงานการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

คำนำ

ในปีงบประมาณที่ผ่านมา หน่วยงาน/ส่วนราชการที่มีภารกิจหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ สำนักงาน ก.ก. สำนักการศึกษา สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้ร่วมกันพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556 – 2575) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 – 2570) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 – 2570) และนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์) โดยสำนักงาน ก.ก. ซึ่งเป็นองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร มีภารกิจหลักในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา วางระบบ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร รวมถึงการจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการกรุงเทพมหานคร เสนอต่อ ก.ก. และผู้บริหารกรุงเทพมหานคร เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานประจำปี รวมถึงการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในอนาคตต่อไป

สำหรับรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นการสะท้อนภาพรวมผลการดำเนินงาน ภารกิจ และกิจกรรมที่สำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2567 ประกอบด้วยเนื้อหาหลัก 6 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ส่วนที่ 2 สถิติกำลังคนของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 – 2570) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ส่วนที่ 4 โครงการและกิจกรรมสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ส่วนที่ 5 สรุปผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สำนักงาน ก.ก. หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารกรุงเทพมหานคร หน่วยงานและส่วนราชการ ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร สามารถใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
ส่วนที่ 1	ข้อมูลพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	1
ส่วนที่ 2	สถิติกำลังคนของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	21
ส่วนที่ 3	ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 – 2570) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	71
ส่วนที่ 4	โครงการและกิจกรรมสำคัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	102
ส่วนที่ 5	สรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	176
ส่วนที่ 6	สรุปมติ ก.ก. และ อ.ก.ก. วิสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	221



ส่วนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

1.1 โครงสร้างการจัดระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ แบ่งการปกครองออกเป็น 50 เขต โดยโครงสร้างการบริหารกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ สภากรุงเทพมหานครทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร ซึ่งทั้งสองส่วนมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรงและมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีอำนาจหน้าที่แยกกันโดยเด็ดขาด และมีความสัมพันธ์ในลักษณะของการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน โดยได้จัดรูปแบบการบริหารราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ซึ่งตามมาตรา 60 ได้แบ่งส่วนราชการของกรุงเทพมหานครไว้ดังนี้

(1) สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร
(2) สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
(3) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
(4) สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
(5) สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก
(6) สำนักงานเขต

กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบบริหารข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ที่บังคับใช้มาเป็นเวลานาน และเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครที่เปลี่ยนแปลงไป จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ควบคู่ไปด้วยกัน ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2554 เนื้อหาของพระราชบัญญัติฉบับนี้มีการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครหลายประการ เช่น การปรับปรุงองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) การจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร) การยกเลิกระบบจำแนกตำแหน่งแบบใช้ระดับร่วม 11 ระดับ (ระบบซี) และบัญชีอัตราเงินเดือนแบบขั้นโดยใช้ระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) การปรับปรุงและการกระจายอำนาจของผู้บังคับบัญชาในการบรรจุและแต่งตั้ง รวมทั้งการปรับปรุงกระบวนการการดำเนินการทางวินัย เป็นต้น

ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร คือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นข้าราชการการเมือง โดยมีปลัดกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นข้าราชการประจำเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร รองจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารราชการประจำทั่วไปของกรุงเทพมหานครและตามคำสั่งของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามนโยบายกรุงเทพมหานคร กำกับ เร่งรัด ติดตามผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกรุงเทพมหานคร

1.2 กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

เดิมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 โดยนำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาใช้บังคับโดยอนุโลม ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีสาระและหลักการเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ต่อมาเมื่อมีการยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กรุงเทพมหานครจึงได้ปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 และประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 128 ตอนที่ 42 ก วันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2554 มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2554 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน โดยยังคงนำหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาใช้บังคับโดยอนุโลม เว้นแต่ จะได้บัญญัติเรื่องใดไว้โดยเฉพาะในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ประกอบด้วยองค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) อนุกรรมการวิสามัญ (อ.ก.ก. วิสามัญ) คณะอนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก. สามัญ-ข้าราชการ) และคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมกรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดและปรับปรุงเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร และการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร รวมถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร



คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 มาตรา 7 ประกอบกับบัญชี 4 ท้ายพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 19) พ.ศ. 2562 ข้อ 18 กำหนดให้ “คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร” หรือเรียกโดยย่อว่า “ก.ก.” ประกอบด้วย

(1) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นประธานกรรมการ

(2) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 5 คน ได้แก่ ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการ ก.พ. เลขาธิการ ก.พ.ร. และ เลขาธิการ ก.ค.ศ.

(3) กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 คน ได้แก่ รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร ซึ่งคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน และหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

(4) กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยข้าราชการกรุงเทพมหานครแต่ละประเภทคัดเลือกกันเอง จำนวน 5 คน ได้แก่

(ก) ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 2 คน

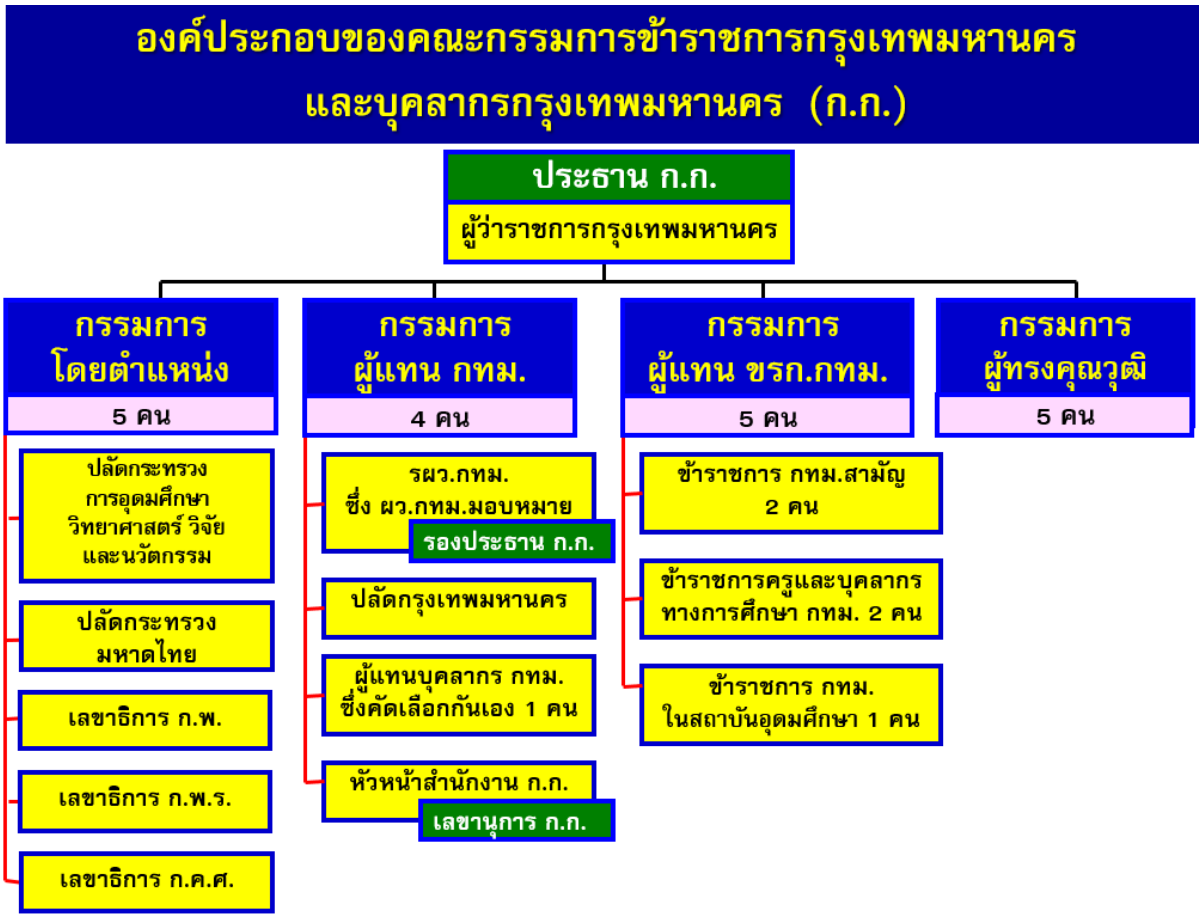
(ข) ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 2 คน

(ค) ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1 คน

(5) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งกรรมการตาม (1) (2) (3) และ (4) ประชุมร่วมกันคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารงานส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านกฎหมาย ด้านการศึกษา หรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์แก่การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน

ให้รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นรองประธานกรรมการ และหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นเลขานุการ ก.ก.

ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครดำเนินการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครคัดเลือกกันเองเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครหรือผู้แทนกรุงเทพมหานครในส่วนของผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี



อำนาจหน้าที่ของ ก.ก.

(1) ให้คำแนะนำแก่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร และการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(2) ร่วมกับผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเสนอให้มีการตราพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา 44

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

(4) ให้ความเห็นชอบการตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงสำนัก หรือการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร

(5) ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร

(6) พิจารณาเทียบตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

(7) ตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ เมื่อ ก.ก. มีมติเป็นประการใดแล้ว ให้กรุงเทพมหานครปฏิบัติตามนั้น

(8) กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากหน่วยงานและส่วนราชการ การพาณิชย์หรือสหการในสังกัดกรุงเทพมหานคร และให้ผู้แทนหน่วยงานและส่วนราชการ

การพาณิชย์หรือสหการในสังกัดกรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร หรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริงได้

(9) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก และการขึ้นบัญชี รวมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบและการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

(10) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

(11) พิจารณาจัดระบบทะเบียนประวัติและแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปีเกิด และการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.)

ประธาน ก.ก.



ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
(นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์)

กรรมการโดยตำแหน่ง



ปลัดกระทรวงมหาดไทย
(นายสุทธิพงษ์ จุลเจริญ)



เลขาธิการ ก.พ.
(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)



เลขาธิการ ก.พ.ร.
(นางสาวอ้อนฟ้า เวชชาชีวะ)



เลขาธิการ ก.ค.ศ.
(นายประวิต เอราวรรณ์)



ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
(ศ. สิริฤกษ์ ทรงศิวิไล)

กรรมการผู้แทนกรุงเทพมหานคร



รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย
(รศ. ทวิดา กมลเวชช)



ปลัดกรุงเทพมหานคร
(นายขจิต ชัชวานิชย์)



หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
(นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร)



ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร
(นายติณณภพ ฝักทอง)

กรรมการผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ



นายเกรียงไกร ตั้งจิตมณีศักดา



นายสุริยชัย รวิวรรณ

กรรมการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร



นายอัครเดช จำมงค์ธรรม



นายไกรทอง กล้าแข็ง

กรรมการผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา



ผศ.สุดารัตน์ หงวนเสงี่ยม

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ



นายธวัชชัย ฝักอังกูร



นางเบญจวรรณ สร่างนิกร



รศ.ดร.อิสระ สุวรรณบล



ดร.อุบล เล่นวารี

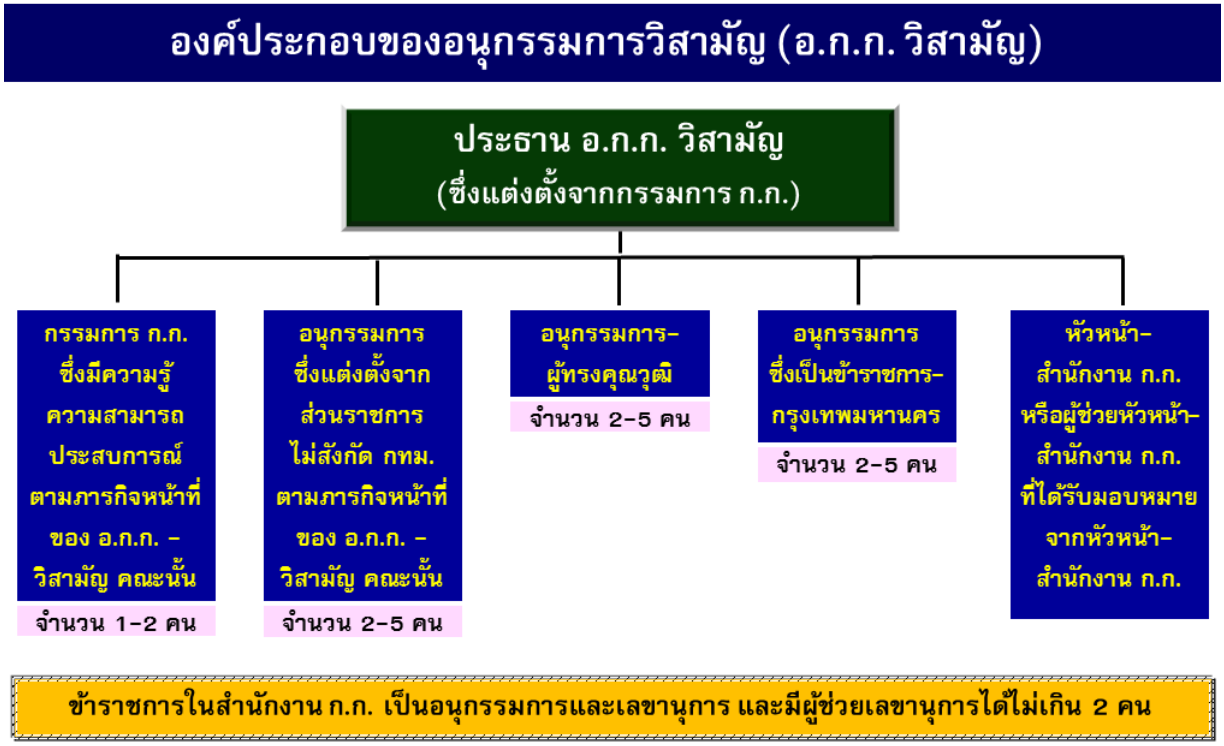


นายภาส ภาสสัทธา

ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

คณะอนุกรรมการวิสามัญ (อ.ก.ก. วิสามัญ)

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



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

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

(2) อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา

(3) อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ

(4) อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ

(5) อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร

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

(7) อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

(8) อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม

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

อำนาจหน้าที่

1. ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การปรับปรุงโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ และกรอบอัตรากำลังที่ไม่มีผลต่อการเพิ่มกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน การพัฒนาระบบงาน การปรับปรุงรูปแบบวิธีการทำงานและการให้บริการ การจัดทำ ปรับปรุงและยกเลิกมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การพิจารณางานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ประเภทวิชาการไม่เกินระดับชำนาญการ การตรวจสอบติดตามและประเมินผลการบริหารตำแหน่ง และการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก.วิสามัญ

2. ทำหน้าที่ในการกลั่นกรองและหรือให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องการตั้ง ยุบ หรือปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ และกรอบอัตรากำลังที่เป็นการเพิ่มกรอบอัตรากำลังในภาพรวมของหน่วยงาน การวางแผนกำลังคน การจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร การเทียบตำแหน่งและระดับตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทน การจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครในการออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเรื่องซึ่งไม่อยู่ในหน้าที่ของ อ.ก.ก. วิสามัญ คณะอื่น

3. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย

(2) อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา

อำนาจหน้าที่

1. ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การตั้งและยุบเลิกสถานศึกษา การจัดทำ ปรับปรุงและยกเลิกมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ การประเมินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครตามมาตรา 53 (2) และ (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 เฉพาะการบรรจุและแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ การจัดระบบทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก. วิสามัญ

2. ทำหน้าที่ในการกลั่นกรอง ให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องการออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร การกำหนดกรอบอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ

3. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย

(3) อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ

<u>อำนาจหน้าที่</u>

1. ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่

1.1 การตรวจสอบการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ โดยมีเงื่อนไขว่าผลการพิจารณาของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ต้องเป็นเอกฉันท์เห็นชอบกับการดำเนินการของผู้บังคับบัญชาและเสนอให้ ก.ก. ทราบ หากผลการพิจารณาไม่เป็นเอกฉันท์หรือไม่เห็นด้วยกับการดำเนินการของผู้บังคับบัญชา ให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณา

1.2 การพิจารณาการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ โดยมีเงื่อนไขว่าผลการพิจารณาของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ต้องเป็นเอกฉันท์และเสนอให้ ก.ก. ทราบ หากผลการพิจารณาไม่เป็นเอกฉันท์ ให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณา

1.3 การพิจารณาโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. วินิจฉัยชี้มูลความผิดทางวินัยตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต หรือคณะกรรมการ ป.ป.ท. วินิจฉัยชี้มูลความผิดทางวินัย ตามกฎหมายว่าด้วยมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ทั้งนี้ โดยมีเงื่อนไขว่าผลการพิจารณาของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ต้องเป็นเอกฉันท์และเสนอให้ ก.ก. ทราบ หากผลการพิจารณาไม่เป็นเอกฉันท์ ให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณา

1.4 กลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือการพิจารณาโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง นอกจากที่กำหนดในข้อ 1.2 หรือ 1.3 การออกจากราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร การพิจารณาออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และหรือเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ การวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ

2. แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก. วิสามัญ

3. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย

(4) อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ

<u>อำนาจหน้าที่</u>

1. ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่

1.1 การพิจารณาร่างกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และหรือเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ไม่อยู่ในหน้าที่ของ อ.ก.ก.วิสามัญ คณะอื่น

1.2 การตรวจสอบพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ อ.ก.ก. วิสามัญ คณะอื่น ๆ ร้องขอ

1.3 การพิจารณาโครงสร้างและรูปแบบของกฎ ก.ก. ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์วิธีการและมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การใช้ถ้อยคำ และความเชื่อมโยงสอดคล้องของเนื้อหาที่ อ.ก.ก. วิสามัญ แต่ละคณะได้พิจารณาเห็นชอบ

2. ทำหน้าที่ในการกลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในการตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้น เนื่องจากการใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

3. แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก. วิสามัญ

4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นหรือตามที่ ก.ก. มอบหมาย

(5) อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร

<u>อำนาจหน้าที่</u>

1. ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การจัดทำ ปรับปรุง หรือยกเลิกมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของบุคลากรกรุงเทพมหานคร การกำหนดกรอบอัตรากำลังของบุคลากรกรุงเทพมหานคร การแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปีเกิด และการควบคุมเกษียณอายุของบุคลากรกรุงเทพมหานคร และการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก. วิสามัญ

2. ทำหน้าที่ในการกลั่นกรองและหรือให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องนโยบาย ยุทธศาสตร์และมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรกรุงเทพมหานคร การกำหนดมาตรฐาน การบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรกรุงเทพมหานคร การกำหนดหลักเกณฑ์หรือวิธีการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรกรุงเทพมหานคร เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 และการกำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของบุคลากรกรุงเทพมหานคร

3. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย

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

<u>อำนาจหน้าที่</u>

1. ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ วางระบบ การสรรหาและเลือกสรรบุคคล การพัฒนาข้าราชการ การบริหารผลงานระดับหน่วยงานและบุคคล การพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และเพื่อรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ การพัฒนาระบบข้อมูลบุคคล การพิจารณารับรองคุณวุฒิของข้าราชการกรุงเทพมหานคร การจัดระบบทะเบียนประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานคร การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ไว้ตามเดิม ยกเว้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก. วิสามัญ

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

3. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย

(7) อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

<u>อำนาจหน้าที่</u>

1. ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร การกำหนดแนวทางขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ เจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร วิสัยทัศน์กรุงเทพมหานคร และแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร รวมถึงศึกษาแนวคิด Best Practice ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหานครอื่น เพื่อนำมาขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมคุณภาพชีวิต รักษาสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และพัฒนาค่านิยมร่วมในองค์กร และการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก. วิสามัญ

2. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย

(8) อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม

<u>อำนาจหน้าที่</u>

1. เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรม การส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตต่อกรุงเทพมหานคร

2. กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อนการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครอย่างเป็นรูปธรรม

3. กำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งเสนอแนะมาตรการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแก่กรุงเทพมหานคร

4. กำหนดแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการรักษาวินัยและรักษาจรรยาข้าราชการ

5. กำกับ ติดตาม ดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม และประเมินผลการดำเนินตามมาตรฐานทางจริยธรรม

6. จัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความเข้าใจตลอดจนการกำหนดมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการที่ใช้บังคับแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม

7. ตรวจสอบรายงานประจำปีของกรุงเทพมหานคร และรายงานสรุปผลการดำเนินการเสนอต่อ ก.ก. เพื่อทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

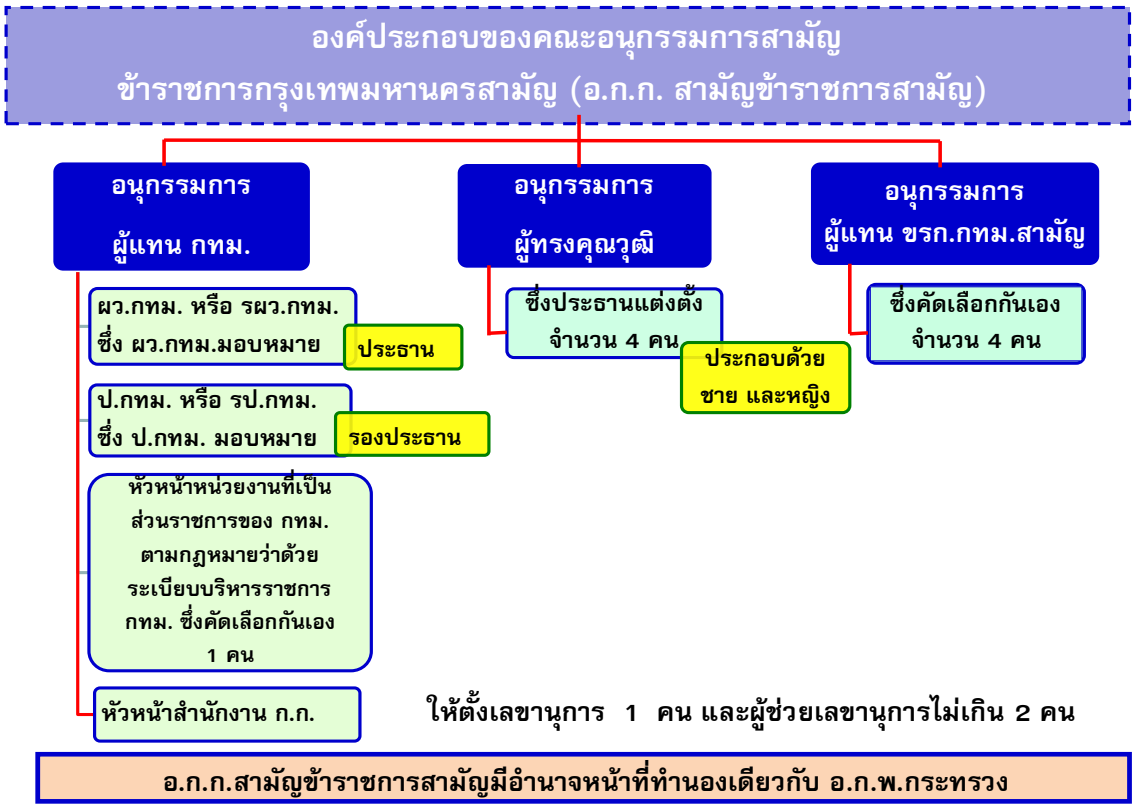
8. แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.ก. วิสามัญ

9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย

(อ.ก.ก. สามัญข้าราชการ)

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 หมวด 1 คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร มาตรา 16 ได้กำหนดให้มีคณะอนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ก. สามัญข้าราชการ” เพื่อเป็นองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครดังต่อไปนี้

(1) คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ)



อำนาจหน้าที่

1. พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในกรุงเทพมหานคร ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด

2. เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานการจัดและการพัฒนาหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร

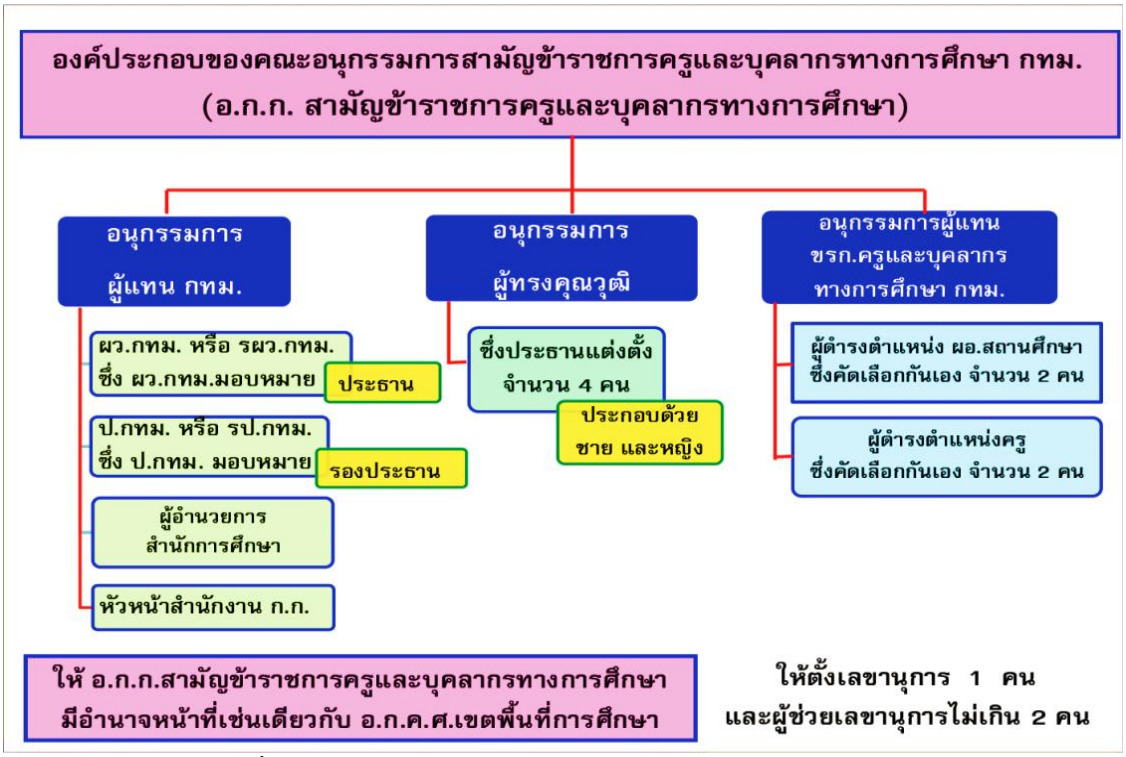
3. พิจารณาการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร

4. กำหนดนโยบาย กำกับ ดูแล และส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. พิจารณากำหนดตำแหน่ง จำนวน ประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับของตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัดเป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด และต้องเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ก. กำหนด

6. ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.ก. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ ก.ก. มอบหมาย

(2) คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)



อำนาจหน้าที่

1. พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด

2. เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานการจัดและการพัฒนาหน่วยงานการศึกษา

3. พิจารณาการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงานการศึกษา

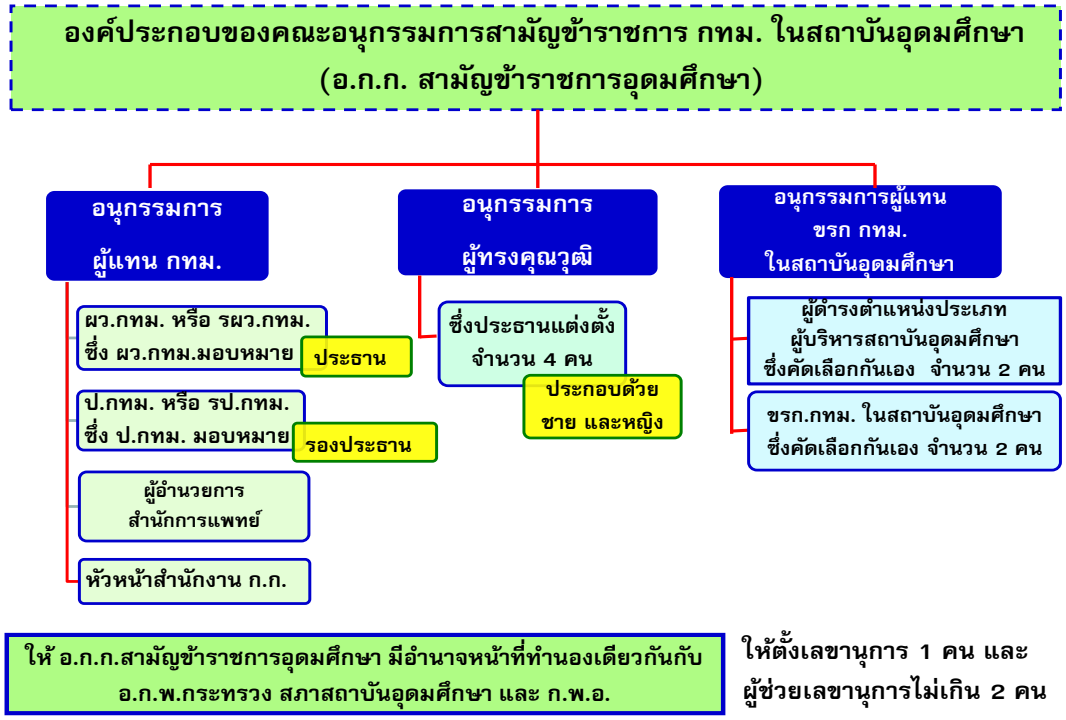
4. พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครในหน่วยงานการศึกษา ทั้งนี้ ตามที่ ก.ก. กำหนด

5. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้อง คุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

6. พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา

7. ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.ก. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.ก. มอบหมาย

(3) คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา (อ.ก.ก. สามัญข้าราชการอุดมศึกษา)



<u>อำนาจหน้าที่</u>

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

2. เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานการจัดและการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา

3. พิจารณาการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างสถาบันอุดมศึกษา

4. ออกข้อบังคับเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา และการพิจารณาตำแหน่งวิชาการ

5. กำหนดนโยบาย กำกับ ดูแล และส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. กำหนดกรอบของตำแหน่ง อันดับเงินเดือนของตำแหน่ง และจำนวนของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติ เฉพาะตำแหน่ง โดยต้องคำนึงถึงความมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด และต้องสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังและหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด

7. ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา โดยข้อบังคับดังกล่าวต้องไม่ก่อให้เกิดขั้นตอนโดยไม่จำเป็น

8. ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาโดยข้อบังคับดังกล่าวต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามที่ ก.ก. กำหนด

9. อนุญาตให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งดำรงตำแหน่งทางวิชาการลาหยุดราชการเพื่อไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ หรือตามโครงการแลกเปลี่ยนคณาจารย์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยถือว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่นในระหว่างลาได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด

10. ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.ก. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.ก. มอบหมาย

(4) คณะอนุกรรมการสามัญประจำหน่วยงานกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก. สามัญหน่วยงาน)



<u>อำนาจหน้าที่</u>

1. พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในหน่วยงาน ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด

2. เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน การจัดและการพัฒนาหน่วยงาน

3. พิจารณาการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการในหน่วยงาน

4. กำหนดนโยบาย กำกับ ดูแล และส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการภายในส่วนราชการในหน่วยงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ปฏิบัติตามที่ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการ มอบหมาย

6. ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.ก. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.ก. มอบหมาย



คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร)

เดิมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ปัจจุบัน คือ คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร หรือ ก.ก.) โดยทำหน้าที่ 3 ลักษณะ คือ

(1) ลักษณะนิติบัญญัติโดยออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการบริหารงานบุคคล

(2) ลักษณะบริหาร โดยพิจารณาอนุมัติเรื่องการบริหารงานบุคคลที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดขอมา

(3) ลักษณะตุลาการ โดยพิจารณาการลงโทษทางวินัย อุทธรณ์ และเรื่องร้องทุกข์บางกรณี

ทั้งนี้ การให้คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ในขณะนั้น มีบทบาททั้ง 3 ลักษณะ จึงมีความไม่เหมาะสมอยู่ 2 ประการ คือ

- ทำให้คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) เป็นองค์กรที่ออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเอง ปฏิบัติเอง และตัดสินชี้ขาดเอง ทำให้หลักประกันความเป็นธรรมของข้าราชการหย่อนไป

- ทำให้คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) เป็นองค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ฝ่ายบริหารและควบคุมฝ่ายบริหาร ไม่สามารถให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการได้เต็มที่ เนื่องจากคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ในขณะนั้น เป็นองค์กรในกำกับของฝ่ายบริหารมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งเป็นฝ่ายการเมืองเป็นประธานกำกับอยู่ ซึ่งในการพิจารณาอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ต้องเสนอความเห็นให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยในฐานะนายกรัฐมนตรีสั่งการ คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ไม่มีอิสระในการใช้ดุลยพินิจที่จะคุ้มครองความเป็นธรรมและความมั่นคงในการดำรงสถานภาพของข้าราชการได้เพียงพอ

ดังนั้น ในการปรับปรุงกฎหมายของกรุงเทพมหานครจึงกำหนดให้มีองค์กรพิทักษ์-ระบบคุณธรรมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 288 วรรคสอง ที่บัญญัติว่า ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีองค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างระบบคุ้มครองคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 จึงได้บัญญัติให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร) ขึ้น ประกอบด้วยกรรมการ จำนวน 5 คน โดยต้องทำงานเต็มเวลา มีวาระการดำรงตำแหน่ง 6 ปี นับตั้งแต่วันที่นายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง และให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว ซึ่ง ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เป็นองค์กรอิสระจากฝ่ายบริหาร ทำหน้าที่พิทักษ์ระบบคุณธรรม โดยยกบทบาทลักษณะตุลาการจากคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ไปเป็นของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร-กรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร) เพื่อทำหน้าที่พิทักษ์ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร รวมทั้งพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์

<u>อำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร</u>

1. เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ ก.ก. ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

2. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา 60 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554

3. พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ตามมาตรา 64 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554

4. พิจารณาเรื่องการคุ้มครองระบบคุณธรรมตามมาตรา 66 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554

5. ออกกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร และข้อบังคับเมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

6. แต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครกำหนด เพื่อเป็นกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานคร หรือเป็นกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์กรุงเทพมหานคร

7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ค. ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร



นายกิตตินันท์ ขาวสุทธิ์
ประธานกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร



พลเอก รุจ กสิวุฒิ
กรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร

(อยู่ระหว่างการคัดเลือก)
กรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร



นายเฉลิมพล โชตินุชิต
กรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร



นางสาวอำพันธ์ ธุววิทย์
กรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร

กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานคร
กรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ กรุงเทพมหานคร



นายมนตรี ทัศน์เอี่ยม
กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานคร



นางอิสรีย์ วิริยะเกียรติ
กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานคร



นางสาวปรานี สุขศรี
กรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ กรุงเทพมหานคร



นายศรัณย์ พรไพศาลดี
กรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ กรุงเทพมหานคร

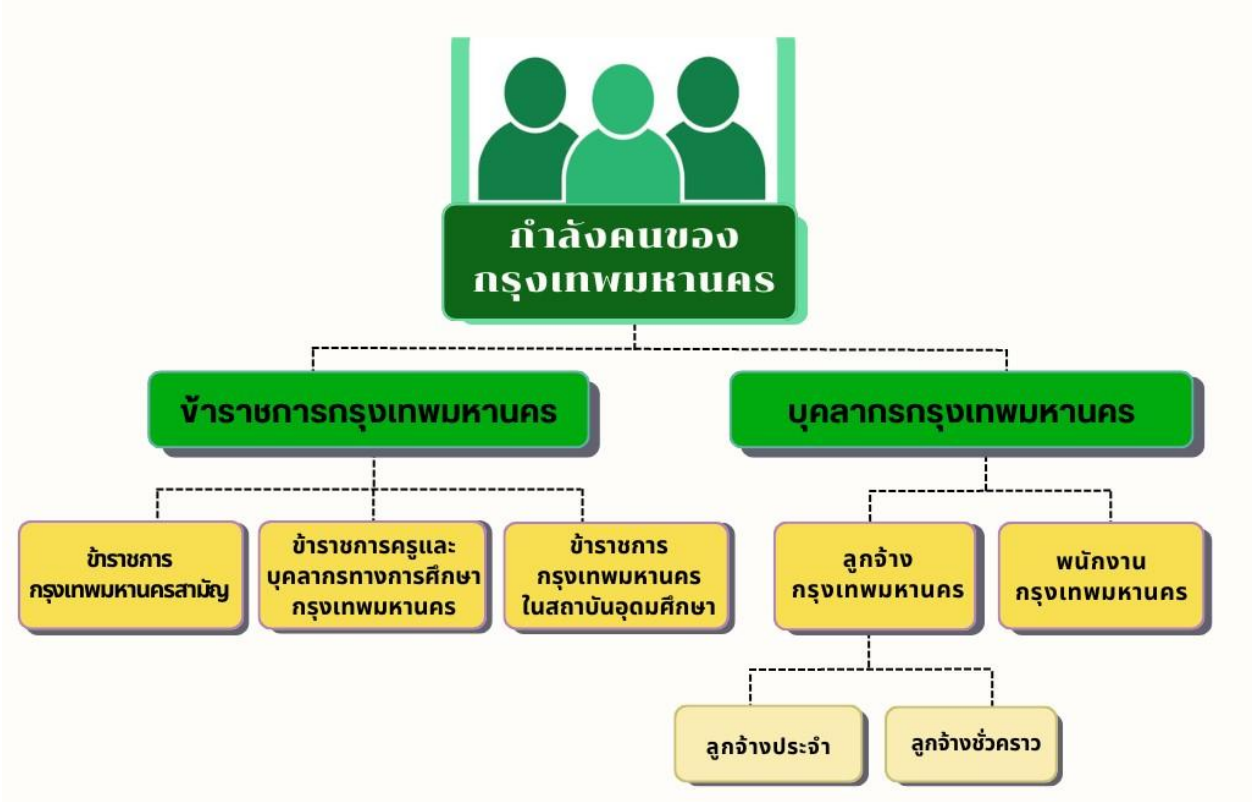


ส่วนที่ 2

สถิติกำลังคนของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

2.1 สถิติกำลังคนของกรุงเทพมหานคร

กำลังคนของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ประกอบกับข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2562 ซึ่งจำแนกประเภทได้ดังนี้



ข้าราชการกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ หมายถึง ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งรับราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร แต่ไม่รวมถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครและข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา

2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร หมายถึง

2.1) ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้

2.2) ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และให้หมายความรวมถึงข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหาร การศึกษา และการปฏิบัติงานอื่น

ในหน่วยงานการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครกำหนด

3) ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาตามที่คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครกำหนด

บุคลากรกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานครโดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณหมวดค่าจ้างของกรุงเทพมหานครหรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่กรุงเทพมหานคร และกรุงเทพมหานครนำมาจัดเป็นค่าจ้างของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

1.1) ลูกจ้างประจำ หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือน และรายวัน ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำโดยไม่มีกำหนดเวลาการจ้างตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้และรับเงินค่าจ้างจากงบประมาณหมวดค่าจ้างประจำของกรุงเทพมหานครหรือเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่กรุงเทพมหานคร และกรุงเทพมหานครนำมาจัดเป็นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ

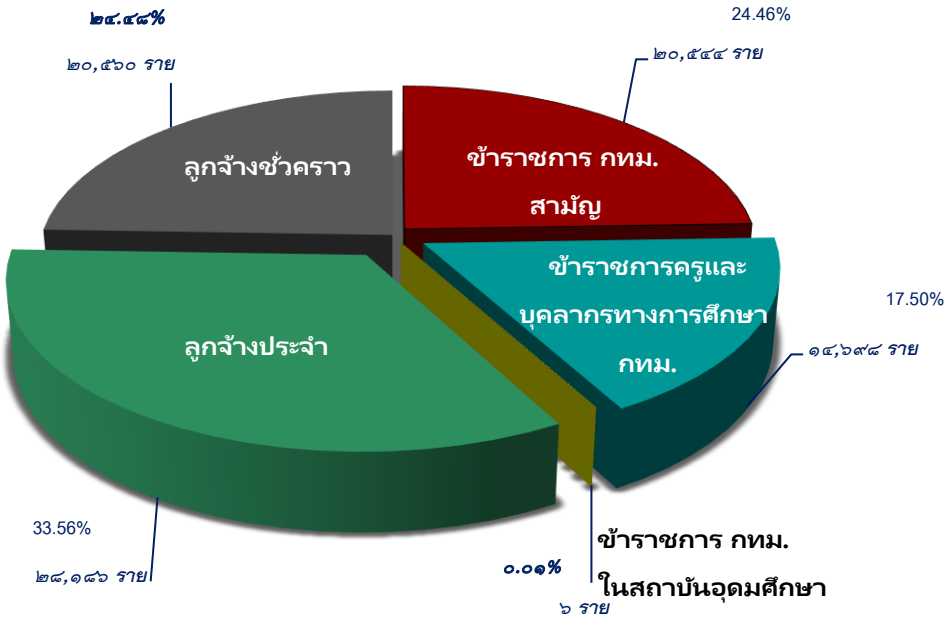
1.2) ลูกจ้างชั่วคราว หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือน และรายวัน ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราวและหรือมีกำหนดเวลาการจ้าง แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณ และรับเงินค่าจ้างจากงบประมาณหมวดค่าจ้างชั่วคราว หรือเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่กรุงเทพมหานครและกรุงเทพมหานครนำมาจัดเป็นค่าจ้างชั่วคราว หรือหมวดอื่นที่จ่ายในลักษณะค่าจ้างชั่วคราว

2) พนักงานกรุงเทพมหานคร หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณหมวดค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานคร

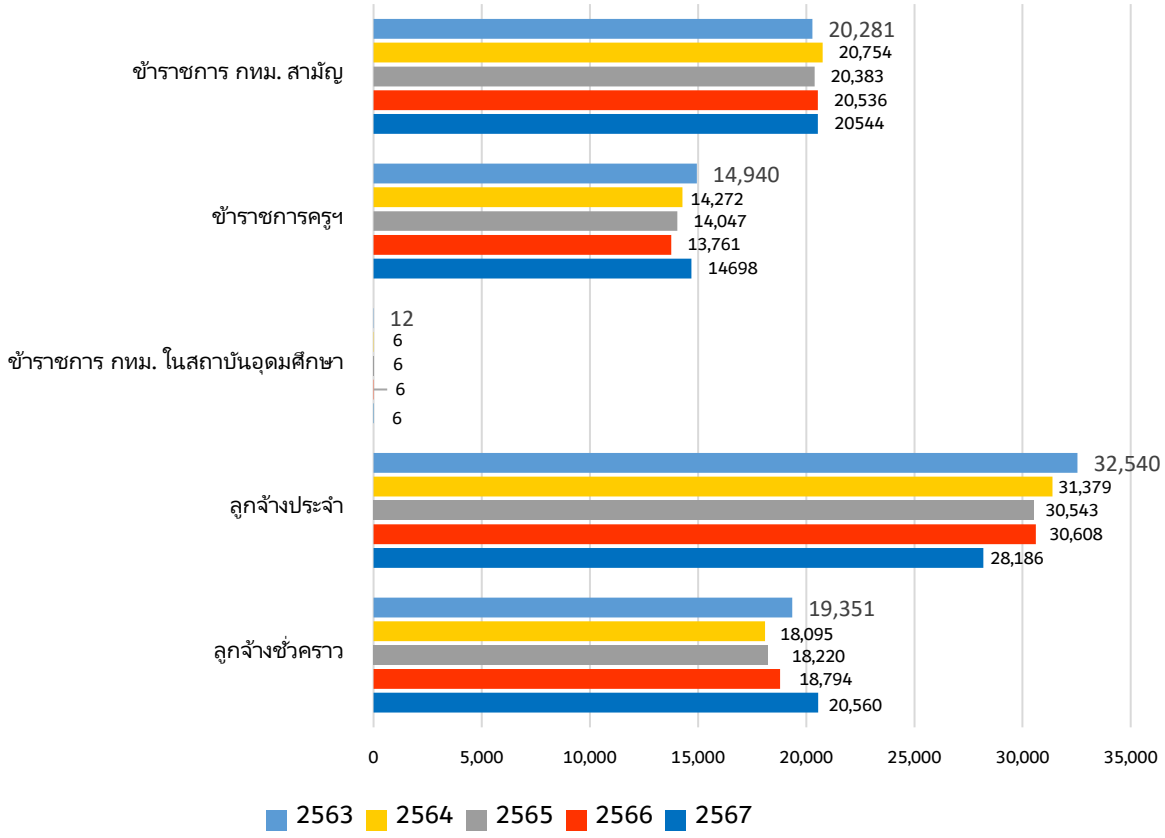
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กรุงเทพมหานครมีกำลังคนข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น จำนวน 83,994 ราย โดยจำแนกตามประเภทดังนี้

1. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 20,544 ราย (คิดเป็นร้อยละ 24.46)
2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 14,698 ราย (คิดเป็นร้อยละ 17.50)
3. ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 6 ราย (คิดเป็นร้อยละ 0.01)
4. ลูกจ้างประจำ จำนวน 28,186 ราย (คิดเป็นร้อยละ 33.56)
5. ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 20,560 ราย (คิดเป็นร้อยละ 24.48)

สถิติกำลังคนข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



สถิติกำลังคนข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2567



ตารางแสดงสถิติอัตรากำลังข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามหน่วยงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ที่	หน่วยงาน	กรอบอัตรากำลัง (ตำแหน่ง)	คนครอง (ตำแหน่ง)	ตำแหน่งว่าง (ตำแหน่ง)
หน่วยงานระดับสำนักหรือเทียบเท่า				
1	สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร	61	59	2
2	สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	75	64	11
3	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร	304	291	13
4	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	609	543	66
5	สำนักการคลัง	516	430	86
6	สำนักการจราจรและขนส่ง	200	170	30
7	สำนักการแพทย์	5,251	4,897	354
8	สำนักการโยธา	884	724	160
9	สำนักการระบายน้ำ	614	524	90
10	สำนักการศึกษา	279	268	11
11	สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร	136	120	16
12	สำนักเทศกิจ	148	131	17
13	สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	2,078	1,839	239
14	สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง	222	200	22
15	สำนักพัฒนาสังคม	209	184	25
16	สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	261	232	29
17	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	607	550	57
18	สำนักสิ่งแวดล้อม	477	415	62
19	สำนักอนามัย	2,550	2,291	259
รวม (ตำแหน่ง)		**15,481**	**13,932**	**1,549**
หน่วยงานระดับสำนักงานเขต				
1	สำนักงานเขตคลองเตย	149	112	37
2	สำนักงานเขตคลองสาน	149	125	24

ที่	หน่วยงาน	กรอบอัตรากำลัง (ตำแหน่ง)	คนครอง (ตำแหน่ง)	ตำแหน่งว่าง (ตำแหน่ง)
3	สำนักงานเขตคลองสามวา	159	144	15
4	สำนักงานเขตคันนายาว	133	122	11
5	สำนักงานเขตจตุจักร	164	142	22
6	สำนักงานเขตจอมทอง	161	142	19
7	สำนักงานเขตดอนเมือง	149	132	17
8	สำนักงานเขตดินแดง	149	124	25
9	สำนักงานเขตดุสิต	150	118	32
10	สำนักงานเขตตลิ่งชัน	157	136	21
11	สำนักงานเขตทวีวัฒนา	141	129	12
12	สำนักงานเขตทุ่งครุ	147	131	16
13	สำนักงานเขตธนบุรี	165	131	34
14	สำนักงานเขตบางกอกน้อย	163	141	22
15	สำนักงานเขตบางกอกใหญ่	139	123	16
16	สำนักงานเขตบางกะปิ	166	146	20
17	สำนักงานเขตบางขุนเทียน	172	142	30
18	สำนักงานเขตบางเขน	153	145	8
19	สำนักงานเขตบางคอแหลม	146	116	30
20	สำนักงานเขตบางแค	161	141	20
21	สำนักงานเขตบางซื่อ	147	122	25
22	สำนักงานเขตบางนา	142	118	24
23	สำนักงานเขตบางบอน	145	125	20
24	สำนักงานเขตบางพลัด	150	124	26
25	สำนักงานเขตบางรัก	141	114	27
26	สำนักงานเขตบึงกุ่ม	145	129	16
27	สำนักงานเขตปทุมวัน	151	128	23
28	สำนักงานเขตประเวศ	166	146	20
29	สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย	139	115	24

ที่	หน่วยงาน	กรอบอัตรากำลัง (ตำแหน่ง)	คนครอง (ตำแหน่ง)	ตำแหน่งว่าง (ตำแหน่ง)
30	สำนักงานเขตพญาไท	134	120	14
31	สำนักงานเขตพระโขนง	142	124	18
32	สำนักงานเขตพระนคร	157	128	29
33	สำนักงานเขตภาษีเจริญ	162	140	22
34	สำนักงานเขตมีนบุรี	155	134	21
35	สำนักงานเขตยานนาวา	139	113	26
36	สำนักงานเขตราชเทวี	140	123	17
37	สำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ	143	121	22
38	สำนักงานเขตลาดกระบัง	171	146	25
39	สำนักงานเขตลาดพร้าว	146	129	17
40	สำนักงานเขตวังทองหลาง	135	108	27
41	สำนักงานเขตวัฒนา	149	122	27
42	สำนักงานเขตสวนหลวง	147	128	19
43	สำนักงานเขตสะพานสูง	137	123	14
44	สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์	133	111	22
45	สำนักงานเขตสาทร	136	114	22
46	สำนักงานเขตสายไหม	158	139	19
47	สำนักงานเขตหนองแขม	145	131	14
48	สำนักงานเขตหนองจอก	188	165	23
49	สำนักงานเขตหลักสี่	146	132	14
50	สำนักงานเขตห้วยขวาง	144	129	15
รวม (ตำแหน่ง)		**7,506**	**6,443**	**1,063**
สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของกรุงเทพมหานคร				
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช		169	169	0
รวมทั้งหมด (ตำแหน่ง)		**23,156**	**20,544**	**2,612**

ที่มา : สำนักงาน ก.ก. และมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช (ณ วันที่ 30 ก.ย. 2567)

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามหน่วยงานและระดับตำแหน่ง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ที่	หน่วยงาน	ประเภทและระดับตำแหน่ง												รวม
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ					ทั่วไป			
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทรงคุณวุฒิ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
หน่วยงานระดับสำนักหรือเทียบเท่า														
1	สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร	0	0	1	2	0	0	6	18	17	0	11	4	59
2	สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	0	0	1	1	0	0	12	16	18	0	9	7	64
3	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร	1	1	4	10	0	0	49	78	110	0	29	9	291
4	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	16	5	19	22	0	0	82	129	158	2	84	26	543
5	สำนักการคลัง	1	0	1	8	0	0	29	121	104	5	145	16	430
6	สำนักการจราจรและขนส่ง	1	2	2	7	0	0	21	27	42	7	54	7	170
7	สำนักการแพทย์	1	3	12	14	3	39	454	1,620	2,086	5	530	130	4,897
8	สำนักการโยธา	1	4	6	11	0	0	58	97	142	40	305	60	724
9	สำนักการระบายน้ำ	1	2	4	9	0	0	35	56	77	47	233	60	524
10	สำนักการศึกษา	1	3	3	10	0	0	35	70	94	0	44	8	268
11	สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร	1	2	1	7	0	0	18	34	40	0	13	4	120
12	สำนักเทศกิจ	1	1	1	5	0	0	18	17	44	2	27	15	131

ที่	หน่วยงาน	ประเภทและระดับตำแหน่ง												รวม
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ					ทั่วไป			
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทรงคุณวุฒิ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
13	สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	0	3	8	0	0	56	92	241	39	974	425	1,839
14	สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง	1	2	3	9	0	0	21	44	65	6	41	8	200
15	สำนักพัฒนาสังคม	1	2	3	6	0	0	24	49	56	0	26	17	184
16	สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	1	2	0	10	0	0	26	67	72	2	37	15	232
17	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	1	1	2	7	0	0	24	138	175	7	144	51	550
18	สำนักสิ่งแวดล้อม	1	2	2	6	0	0	37	61	87	10	171	38	415
19	สำนักอนามัย	1	3	7	39	0	23	261	654	786	0	360	157	2,291
รวม (ราย)		**32**	**35**	**75**	**191**	**3**	**62**	**1,266**	**3,388**	**4,414**	**172**	**3,237**	**1,057**	**13,932**
หน่วยงานระดับสำนักงานเขต														
1	สำนักงานเขตคลองเตย	0	0	1	1	0	0	10	12	36	4	33	15	112
2	สำนักงานเขตคลองสาน	0	0	0	2	0	0	10	13	36	4	39	21	125
3	สำนักงานเขตคลองสามวา	0	0	1	2	0	0	10	16	32	5	61	17	144
4	สำนักงานเขตคันนายาว	0	0	1	2	0	0	10	12	36	5	46	10	122
5	สำนักงานเขตจตุจักร	0	0	1	2	0	0	9	16	35	4	52	23	142
6	สำนักงานเขตจอมทอง	0	0	1	2	0	0	10	12	37	5	53	22	142
7	สำนักงานเขตดอนเมือง	0	0	1	1	0	0	10	16	35	5	55	9	132
8	สำนักงานเขตดินแดง	0	0	1	2	0	0	9	10	38	4	37	23	124

ที่	หน่วยงาน	ประเภทและระดับตำแหน่ง												รวม
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ					ทั่วไป			
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทรงคุณวุฒิ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
9	สำนักงานเขตดุสิต	0	0	1	1	0	0	8	10	33	5	35	25	118
10	สำนักงานเขตตลิ่งชัน	0	0	1	2	0	0	10	23	24	4	57	15	136
11	สำนักงานเขตทวีวัฒนา	0	0	1	2	0	0	9	19	28	5	53	12	129
12	สำนักงานเขตทุ่งครุ	0	0	1	2	0	0	10	14	33	5	55	11	131
13	สำนักงานเขตธนบุรี	0	0	1	2	0	0	10	9	36	5	40	28	131
14	สำนักงานเขตบางกอกน้อย	0	0	1	2	0	0	10	13	35	5	52	23	141
15	สำนักงานเขตบางกอกใหญ่	0	0	1	2	0	0	10	13	32	5	44	16	123
16	สำนักงานเขตบางกะปิ	0	0	1	2	0	0	8	10	44	4	52	25	146
17	สำนักงานเขตบางขุนเทียน	0	0	1	2	0	0	10	11	37	4	57	20	142
18	สำนักงานเขตบางเขน	0	0	1	2	0	0	10	17	41	4	47	23	145
19	สำนักงานเขตบางคอแหลม	0	0	1	2	0	0	9	8	36	4	33	23	116
20	สำนักงานเขตบางแค	0	0	1	2	0	0	10	11	36	5	55	21	141
21	สำนักงานเขตบางซื่อ	0	0	1	2	0	0	9	16	27	5	33	29	122
22	สำนักงานเขตบางนา	0	0	1	2	0	0	9	13	33	3	41	16	118
23	สำนักงานเขตบางบอน	0	0	1	2	0	0	10	15	31	5	48	13	125
24	สำนักงานเขตบางพลัด	0	0	1	2	0	0	9	12	36	4	39	21	124
25	สำนักงานเขตบางรัก	0	0	1	2	0	0	9	13	32	4	25	28	114

ที่	หน่วยงาน	ประเภทและระดับตำแหน่ง												รวม
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ					ทั่วไป			
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทรงคุณวุฒิ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
26	สำนักงานเขตบึงกุ่ม	0	0	1	2	0	0	10	17	30	5	45	19	129
27	สำนักงานเขตปทุมวัน	0	0	1	2	0	0	9	12	36	5	47	16	128
28	28. สำนักงานเขตประเวศ	0	0	1	2	0	0	10	17	33	5	60	18	146
29	สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย	0	0	1	2	0	0	10	16	27	4	27	28	115
30	สำนักงานเขตพญาไท	0	0	1	2	0	0	10	13	31	5	35	23	120
31	สำนักงานเขตพระโขนง	0	0	1	2	0	0	10	8	40	4	38	21	124
32	สำนักงานเขตพระนคร	0	0	1	2	0	0	9	11	33	5	41	26	128
33	สำนักงานเขตภาษีเจริญ	0	0	1	2	0	0	9	13	31	5	58	21	140
34	สำนักงานเขตมีนบุรี	0	0	1	2	0	0	9	16	30	5	55	16	134
35	สำนักงานเขตยานนาวา	0	0	1	2	0	0	9	14	28	5	36	18	113
36	สำนักงานเขตราชเทวี	0	0	1	2	0	0	10	11	35	5	36	23	123
37	สำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ	0	0	1	2	0	0	9	16	32	5	42	14	121
38	สำนักงานเขตลาดกระบัง	0	0	1	2	0	0	10	7	38	3	67	18	146
39	สำนักงานเขตลาดพร้าว	0	0	1	2	0	0	9	16	35	4	34	28	129
40	สำนักงานเขตวังทองหลาง	0	0	1	2	0	0	9	12	33	5	29	17	108
41	สำนักงานเขตวัฒนา	0	0	1	2	0	0	10	20	28	4	38	19	122
42	สำนักงานเขตสวนหลวง	0	0	1	2	0	0	9	15	31	5	54	11	128

ที่	หน่วยงาน	ประเภทและระดับตำแหน่ง												รวม
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ					ทั่วไป			
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทรงคุณวุฒิ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
43	สำนักงานเขตสะพานสูง	0	0	1	2	0	0	10	14	36	5	41	14	123
44	สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์	0	0	1	1	0	0	10	13	31	5	34	16	111
45	สำนักงานเขตสาทร	0	0	1	2	0	0	9	3	40	3	39	17	114
46	สำนักงานเขตสายไหม	0	0	1	2	0	0	10	9	41	5	59	12	139
47	สำนักงานเขตหนองแขม	0	0	1	2	0	0	10	11	34	5	53	15	131
48	สำนักงานเขตหนองจอก	0	0	1	2	0	0	10	10	35	5	82	20	165
49	สำนักงานเขตหลักสี่	0	0	1	1	0	0	9	18	30	4	60	9	132
50	สำนักงานเขตห้วยขวาง	0	0	1	2	0	0	9	19	29	4	43	22	129
	รวม (ราย)	**0**	**0**	**49**	**95**	**0**	**0**	**476**	**665**	**1,686**	**227**	**2,295**	**950**	**6,443**
สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของกรุงเทพมหานคร														
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช		0	0	0	0	0	10	26	102	14	0	17	0	169
รวมทั้งหมด (ราย)		**32**	**35**	**124**	**286**	**3**	**72**	**1,768**	**4,155**	**6,114**	**399**	**5,549**	**2,007**	**20,544**

ที่มา : สำนักงาน ก.ก. และมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช (ณ วันที่ 30 ก.ย. 2567)

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทและระดับตำแหน่ง												รวม (ราย)
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ					ทั่วไป			
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทรงคุณวุฒิ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
1. กลุ่มอาชีพบริหาร อำนวยการ ธุรการ งานสถิติ งานนิติการ งานการทูต และต่างประเทศ														
1	นักบริหาร	22	35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	57
2	ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10
3	ผู้อำนวยการ	0	0	80	189	0	0	0	0	0	0	0	0	269
4	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน	0	0	32	91	0	0	0	0	0	0	0	0	123
5	ผู้ตรวจราชการ	0	0	12	6	0	0	0	0	0	0	0	0	18
6	นักจัดการงานทั่วไป	0	0	0	0	0	0	113	206	378	0	0	0	697
7	นักทรัพยากรบุคคล	0	0	0	0	0	0	69	214	302	0	0	0	585
8	นิติกร	0	0	0	0	0	0	38	83	185	0	0	0	306
9	เจ้าพนักงานเทศกิจ	0	0	0	0	0	0	60	54	109	0	0	0	223
10	เจ้าพนักงานปกครอง	0	0	0	0	0	0	110	172	284	0	0	0	566
11	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	0	0	0	0	0	0	0	5	41	0	0	0	46
12	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	0	0	0	0	0	0	18	50	85	0	0	0	153
13	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	0	0	0	0	0	0	23	63	64	0	0	0	150
14	นักวิชาการพัสดุ	0	0	0	0	0	0	8	9	42	0	0	0	59

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทและระดับตำแหน่ง												รวม (ราย)
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ					ทั่วไป			
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทรงคุณวุฒิ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
15	นักวิชาการสถิติ	0	0	0	0	0	0	2	19	16	0	0	0	37
16	นักวิเทศสัมพันธ์	0	0	0	0	0	0	3	8	15	0	0	0	26
17	พนักงานเทศกิจ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	48	129	87	264
18	เจ้าพนักงานธุรการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	1,303	612	1,933
19	เจ้าพนักงานพัสดุ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	74	174
20	เจ้าพนักงานเวชสถิติ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	1	15
21	เจ้าพนักงานสถิติ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	3	21
22	พนักงานปกครอง	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	354	85	439
2. กลุ่มอาชีพการคลัง เศรษฐกิจ การพาณิชย์และอุตสาหกรรม														
23	นักวิเคราะห์งบประมาณ	0	0	0	0	0	0	16	30	36	0	0	0	82
24	นักวิชาการคลัง	0	0	0	0	0	0	9	20	24	0	0	0	53
25	นักวิชาการเงินและบัญชี	0	0	0	0	0	0	81	113	209	0	0	0	403
26	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	0	0	0	0	0	0	54	71	147	0	0	0	272
27	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	0	0	0	0	0	0	9	13	15	0	0	0	37
28	นักบัญชี	0	0	0	0	0	0	3	25	10	0	0	0	38
29	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	731	293	1,024
30	เจ้าพนักงานการคลัง	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	0	10

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทและระดับตำแหน่ง												รวม (ราย)
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ					ทั่วไป			
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทรงคุณวุฒิ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
31	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	0	0	0	0	0	0	0	0	0	50	184	32	266
3. กลุ่มอาชีพคมนาคม ขนส่ง และติดต่อสื่อสาร														
32	นักประชาสัมพันธ์	0	0	0	0	0	0	5	39	93	0	0	0	137
33	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	0	0	0	0	0	0	2	2	12	0	0	0	16
34	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	4	18
35	เจ้าพนักงานสื่อสาร	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	24	12	39
36	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	6	26
4. กลุ่มอาชีพเกษตรกรรม														
37	นักวิชาการเกษตร	0	0	0	0	0	0	9	16	91	0	0	0	116
38	เจ้าพนักงานการเกษตร	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	65	7	72
5. กลุ่มอาชีพวิทยาศาสตร์														
39	นักวิทยาศาสตร์	0	0	0	0	0	0	0	6	2	0	0	0	8
40	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	0	20
6. กลุ่มอาชีพแพทย์ พยาบาล และสาธารณสุข														
41	นักกายภาพบำบัด	0	0	0	0	0	0	20	13	31	0	0	0	64
42	นักจิตวิทยา	0	0	0	0	0	0	1	23	19	0	0	0	43
43	ทันตแพทย์	0	0	0	0	1	24	68	68	19	0	0	0	180

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทและระดับตำแหน่ง												รวม (ราย)
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ					ทั่วไป			
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทรงคุณวุฒิ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
44	นักเทคนิคการแพทย์	0	0	0	0	0	1	52	41	71	0	0	0	165
45	นายสัตวแพทย์	0	0	0	0	0	0	8	21	9	0	0	0	38
46	พยาบาลวิชาชีพ	0	0	0	0	0	0	231	1,528	1,976	0	0	0	3,735
47	นายแพทย์	0	0	0	0	2	46	169	387	129	0	0	0	733
48	เภสัชกร	0	0	0	0	0	1	78	64	68	0	0	0	211
49	นักโภชนาการ	0	0	0	0	0	0	5	4	12	0	0	0	21
50	นักรังสีการแพทย์	0	0	0	0	0	0	9	11	48	0	0	0	68
51	นักวิชาการพยาบาล	0	0	0	0	0	0	3	3	3	0	0	0	9
52	นักวิชาการสาธารณสุข	0	0	0	0	0	0	24	39	108	0	0	0	171
53	นักวิชาการสุขาภิบาล	0	0	0	0	0	0	64	104	215	0	0	0	383
54	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	0	0	0	0	0	0	0	6	18	0	0	0	24
55	นักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย	0	0	0	0	0	0	1	0	9	0	0	0	10
56	นักกิจกรรมบำบัด	0	0	0	0	0	0	0	3	7	0	0	0	10
57	นักจัดการงานรักษาความสะอาด	0	0	0	0	0	0	41	0	55	0	0	0	96
58	นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	4
59	แพทย์แผนไทย	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	0	8
60	แพทย์แผนจีน	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	6

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทและระดับตำแหน่ง												รวม (ราย)
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ					ทั่วไป			
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทรงคุณวุฒิ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
61	นักจิตวิทยาคลินิก	0	0	0	0	0	0	0	1	7	0	0	0	8
62	นักกายอุปกรณ์	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3
63	นักวิทยาศาสตร์การกีฬา	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
64	นักวิชาการเวชสถิติ	0	0	0	0	0	0	0	1	23	0	0	0	24
65	เจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด	0	0	0	0	0	0	0	0	0	51	142	15	208
66	ผู้ช่วยทันตแพทย์	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	89	61	150
67	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	4	32
68	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	138	54	192
69	โภชนากร	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	3	10
70	เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
71	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	40	0	40
72	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	0	0	0	0	0	0	0	0	0	32	32	13	77
73	พยาบาลเทคนิค	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	174	0	174
7. กลุ่มอาชีพวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ														
74	นักจัดการงานโยธา	0	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0	8
75	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	0	0	0	0	0	0	46	80	212	0	0	0	338

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทและระดับตำแหน่ง												รวม (ราย)
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ					ทั่วไป			
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทรงคุณวุฒิ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
76	มัณฑนากร	0	0	0	0	0	0	2	2	5	0	0	0	9
77	นักวิชาการแผนที่	0	0	0	0	0	0	2	5	8	0	0	0	15
78	วิศวกร	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
79	วิศวกรเครื่องกล	0	0	0	0	0	0	5	8	20	0	0	0	33
80	วิศวกรไฟฟ้า	0	0	0	0	0	0	9	9	9	0	0	0	27
81	วิศวกรโยธา	0	0	0	0	0	0	79	59	193	0	0	0	331
82	วิศวกรสุขาภิบาล	0	0	0	0	0	0	2	3	3	0	0	0	8
83	นักเวชนิทัศน์	0	0	0	0	0	0	0	6	11	0	0	0	17
84	สถาปนิก	0	0	0	0	0	0	22	24	45	0	0	0	91
85	ช่างกายอุปกรณ์	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
86	เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	0	10
87	นายช่างเขียนแบบ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
88	นายช่างเครื่องกล	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	101	53	174
89	นายช่างเทคนิค	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	21	7	33
90	นายช่างไฟฟ้า	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	26	140
91	นายช่างภาพ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	8	2	11
92	นายช่างโยธา	0	0	0	0	0	0	0	0	0	109	576	115	800

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทและระดับตำแหน่ง												รวม (ราย)
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ					ทั่วไป			
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทรงคุณวุฒิ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
93	นายช่างศิลป์	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	29	3	33
94	นายช่างสำรวจ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	31	15	53
95	พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37	886	386	1,309
8. กลุ่มอาชีพการศึกษา ศิลปะ สังคม และการพัฒนาชุมชน														
96	บรรณารักษ์	0	0	0	0	0	0	3	29	28	0	0	0	60
97	นักผังเมือง	0	0	0	0	0	0	7	18	12	0	0	0	37
98	นักพัฒนาการกีฬา	0	0	0	0	0	0	3	40	25	0	0	0	68
99	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	0	0	0	0	0	0	3	6	16	0	0	0	25
100	นักพัฒนาสังคม	0	0	0	0	0	0	56	105	206	0	0	0	367
101	นักวิเคราะห์ผังเมือง	0	0	0	0	0	0	6	11	22	0	0	0	39
102	นักวิชาการจัดหาที่ดิน	0	0	0	0	0	0	4	16	13	0	0	0	33
103	นักวิชาการละครและดนตรี	0	0	0	0	0	0	1	1	3	0	0	0	5
104	นักวิชาการวัฒนธรรม	0	0	0	0	0	0	2	7	3	0	0	0	12
105	นักวิชาการศึกษา	0	0	0	0	0	0	61	35	80	0	0	0	176
106	นักนันทนาการ	0	0	0	0	0	0	5	35	69	0	0	0	109
107	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	0	0	0	0	0	0	6	14	16	0	0	0	36

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทและระดับตำแหน่ง												รวม (ราย)
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ					ทั่วไป			
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทรงคุณวุฒิ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
108	นักสังคมสงเคราะห์	0	0	0	0	0	0	30	107	104	0	0	0	241
109	คีตศิลปิน	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	9	4	14
110	ดุริยางคศิลปิน	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	34	10	46
111	เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	63	2	65
112	เจ้าพนักงานนันทนาการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	1	21
113	เจ้าพนักงานห้องสมุด	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	17	35
รวม (ราย)		**32**	**35**	**124**	**286**	**3**	**72**	**1,768**	**4,155**	**6,114**	**399**	**5,549**	**2,007**	**20,544**

ที่มา : สำนักงาน ก.ก. และมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช (ณ วันที่ 30 ก.ย. 2567)

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามหน่วยงานและเพศ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ที่	หน่วยงาน	เพศ (ราย)		รวม
		เพศชาย	เพศหญิง	(ราย)
หน่วยงานระดับสำนักหรือเทียบเท่า				
1	สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร	18	41	59
2	สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	14	50	64
3	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร	84	207	291
4	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	181	362	543
5	สำนักการคลัง	110	320	430
6	สำนักการจราจรและขนส่ง	110	60	170
7	สำนักการแพทย์	722	4,175	4,897
8	สำนักการโยธา	512	212	724
9	สำนักการระบายน้ำ	365	159	524
10	สำนักการศึกษา	65	203	268
11	สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร	24	96	120
12	สำนักเทศกิจ	75	56	131
13	สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1,695	144	1,839
14	สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง	86	114	200
15	สำนักพัฒนาสังคม	36	148	184
16	สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	110	122	232
17	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	244	306	550
18	สำนักสิ่งแวดล้อม	182	233	415
19	สำนักอนามัย	292	1,999	2,291
รวม (ราย)		**4,925**	**9,007**	**13,932**
หน่วยงานระดับสำนักงานเขต				
1	สำนักงานเขตคลองเตย	47	65	112
2	สำนักงานเขตคลองสาน	45	80	125
3	สำนักงานเขตคลองสามวา	52	92	144
4	สำนักงานเขตคันนายาว	39	83	122
5	สำนักงานเขตจตุจักร	40	102	142
6	สำนักงานเขตจอมทอง	52	90	142

ที่	หน่วยงาน	เพศ (ราย)		รวม
		เพศชาย	เพศหญิง	(ราย)
7	สำนักงานเขตดอนเมือง	39	93	132
8	สำนักงานเขตดินแดง	39	85	124
9	สำนักงานเขตดุสิต	37	81	118
10	สำนักงานเขตตลิ่งชัน	40	96	136
11	สำนักงานเขตทวีวัฒนา	33	96	129
12	สำนักงานเขตทุ่งครุ	42	89	131
13	สำนักงานเขตธนบุรี	47	84	131
14	สำนักงานเขตบางกอกน้อย	50	91	141
15	สำนักงานเขตบางกอกใหญ่	37	86	123
16	สำนักงานเขตบางกะปิ	40	106	146
17	สำนักงานเขตบางขุนเทียน	54	88	142
18	สำนักงานเขตบางเขน	41	104	145
19	สำนักงานเขตบางคอแหลม	37	79	116
20	สำนักงานเขตบางแค	48	93	141
21	สำนักงานเขตบางซื่อ	37	85	122
22	สำนักงานเขตบางนา	38	80	118
23	สำนักงานเขตบางบอน	34	91	125
24	สำนักงานเขตบางพลัด	29	95	124
25	สำนักงานเขตบางรัก	34	80	114
26	สำนักงานเขตบึงกุ่ม	45	84	129
27	สำนักงานเขตปทุมวัน	62	66	128
28	สำนักงานเขตประเวศ	51	95	146
29	สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย	47	68	115
30	สำนักงานเขตพญาไท	36	84	120
31	สำนักงานเขตพระโขนง	41	83	124
32	สำนักงานเขตพระนคร	40	88	128
33	สำนักงานเขตภาษีเจริญ	42	98	140
34	สำนักงานเขตมีนบุรี	40	94	134
35	สำนักงานเขตยานนาวา	41	72	113
36	สำนักงานเขตราชเทวี	42	81	123

ที่	หน่วยงาน	เพศ (ราย)		รวม
		เพศชาย	เพศหญิง	(ราย)
37	สำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ	40	81	121
38	สำนักงานเขตลาดกระบัง	45	101	146
39	สำนักงานเขตลาดพร้าว	50	79	129
40	สำนักงานเขตวังทองหลาง	41	67	108
41	สำนักงานเขตวัฒนา	39	83	122
42	สำนักงานเขตสวนหลวง	37	91	128
43	สำนักงานเขตสะพานสูง	37	86	123
44	สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์	39	72	111
45	สำนักงานเขตสาทร	52	62	114
46	สำนักงานเขตสายไหม	44	95	139
47	สำนักงานเขตหนองแขม	31	100	131
48	สำนักงานเขตหนองจอก	44	121	165
49	สำนักงานเขตหลักสี่	42	90	132
50	สำนักงานเขตห้วยขวาง	38	91	129
รวม (ราย)		**2,097**	**4,346**	**6,443**
สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของกรุงเทพมหานคร				
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช		29	140	169
รวมทั้งหมด (ราย)		**7,051**	**13,493**	**20,544**

ที่มา : สำนักงาน ก.ก. และมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช (ณ วันที่ 30 ก.ย. 2567)

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามหน่วยงานและช่วงอายุ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ที่	หน่วยงาน	ช่วงอายุ Generation (ราย)				รวม (ราย)
		Gen Z	Gen Y	Gen X	Baby Boom	
		(18 - 27 ปี)	(28 - 44 ปี)	(45- 59 ปี)	(60 ปี)	
หน่วยงานระดับสำนักหรือเทียบเท่า						
1	สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร	1	27	31	0	59
2	สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	0	37	24	3	64
3	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร	9	166	106	10	291
4	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	7	248	257	31	543
5	สำนักการคลัง	4	175	237	14	430
6	สำนักการจราจรและขนส่ง	0	61	104	5	170
7	สำนักการแพทย์	563	3,020	1,241	73	4,897
8	สำนักการโยธา	17	306	369	32	724
9	สำนักการระบายน้ำ	9	203	285	27	524
10	สำนักการศึกษา	5	136	118	9	268
11	สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร	2	49	64	5	120
12	สำนักเทศกิจ	3	67	58	3	131
13	สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	25	842	947	25	1,839
14	สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง	1	104	88	7	200
15	สำนักพัฒนาสังคม	5	75	102	2	184
16	สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	7	112	103	10	232
17	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	5	282	244	19	550
18	สำนักสิ่งแวดล้อม	9	165	230	11	415
19	สำนักอนามัย	45	1,254	930	62	2,291
รวม (ราย)		**717**	**7,329**	**5,538**	**348**	**13,932**
หน่วยงานระดับสำนักงานเขต						
1	สำนักงานเขตคลองเตย	5	61	42	4	112
2	สำนักงานเขตคลองสาน	5	70	43	7	125
3	สำนักงานเขตคลองสามวา	2	63	69	10	144
4	สำนักงานเขตคันนายาว	4	51	65	2	122

ที่	หน่วยงาน	ช่วงอายุ Generation (ราย)				รวม (ราย)
		Gen Z	Gen Y	Gen X	Baby Boom	
		(18 - 27 ปี)	(28 - 44 ปี)	(45- 59 ปี)	(60 ปี)	
5	สำนักงานเขตจตุจักร	4	69	65	4	142
6	สำนักงานเขตจอมทอง	5	77	56	4	142
7	สำนักงานเขตดอนเมือง	2	52	73	5	132
8	สำนักงานเขตดินแดง	7	59	54	4	124
9	สำนักงานเขตดุสิต	5	69	42	2	118
10	สำนักงานเขตตลิ่งชัน	6	46	77	7	136
11	สำนักงานเขตทวีวัฒนา	6	55	63	5	129
12	สำนักงานเขตทุ่งครุ	2	59	66	4	131
13	สำนักงานเขตธนบุรี	7	70	52	2	131
14	สำนักงานเขตบางกอกน้อย	3	83	50	5	141
15	สำนักงานเขตบางกอกใหญ่	4	55	56	8	123
16	สำนักงานเขตบางกะปิ	3	73	67	3	146
17	สำนักงานเขตบางขุนเทียน	6	62	67	7	142
18	สำนักงานเขตบางเขน	8	65	69	3	145
19	สำนักงานเขตบางคอแหลม	3	64	45	4	116
20	สำนักงานเขตบางแค	6	67	64	4	141
21	สำนักงานเขตบางซื่อ	4	55	59	4	122
22	สำนักงานเขตบางนา	2	63	50	3	118
23	สำนักงานเขตบางบอน	1	57	65	2	125
24	สำนักงานเขตบางพลัด	4	68	44	8	124
25	สำนักงานเขตบางรัก	12	63	34	5	114
26	สำนักงานเขตบึงกุ่ม	2	68	52	7	129
27	สำนักงานเขตปทุมวัน	3	80	43	2	128
28	สำนักงานเขตประเวศ	4	72	64	6	146
29	สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย	6	63	37	9	115
30	สำนักงานเขตพญาไท	8	61	50	1	120
31	สำนักงานเขตพระโขนง	5	66	52	1	124
32	สำนักงานเขตพระนคร	4	72	46	6	128
33	สำนักงานเขตภาษีเจริญ	5	66	62	7	140

ที่	หน่วยงาน	ช่วงอายุ Generation (ราย)				รวม (ราย)
		Gen Z	Gen Y	Gen X	Baby Boom	
		(18 - 27 ปี)	(28 - 44 ปี)	(45- 59 ปี)	(60 ปี)	
34	สำนักงานเขตมีนบุรี	3	57	67	7	134
35	สำนักงานเขตยานนาวา	2	57	51	3	113
36	สำนักงานเขตราชเทวี	3	69	45	6	123
37	สำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ	5	57	51	8	121
38	สำนักงานเขตลาดกระบัง		63	82	1	146
39	สำนักงานเขตลาดพร้าว	6	66	55	2	129
40	สำนักงานเขตวังทองหลาง	4	51	49	4	108
41	สำนักงานเขตวัฒนา	6	61	51	4	122
42	สำนักงานเขตสวนหลวง	4	57	62	5	128
43	สำนักงานเขตสะพานสูง	1	62	56	4	123
44	สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์	3	61	44	3	111
45	สำนักงานเขตสาทร	5	64	39	6	114
46	สำนักงานเขตสายไหม	6	59	66	8	139
47	สำนักงานเขตหนองแขม	6	59	60	6	131
48	สำนักงานเขตหนองจอก	5	65	90	5	165
49	สำนักงานเขตหลักสี่	3	55	71	3	132
50	สำนักงานเขตห้วยขวาง	5	61	58	5	129
รวม (ราย)		**220**	**3,148**	**2,840**	**235**	**6,443**
สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของกรุงเทพมหานคร						
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช		0	58	108	3	169
รวมทั้งหมด (ราย)		**937**	**10,535**	**8,486**	**586**	**20,544**

ที่มา : สำนักงาน ก.ก. และมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช (ณ วันที่ 30 ก.ย. 2567)

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามหน่วยงานและระดับการศึกษา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ที่	หน่วยงาน	ระดับการศึกษา (ราย)				รวม
		ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่า ป.ตรี	(ราย)
หน่วยงานระดับสำนักหรือเทียบเท่า						
1	สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร	0	15	41	3	59
2	สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	1	13	40	10	64
3	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร	2	101	168	20	291
4	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	7	164	331	41	543
5	สำนักการคลัง	1	79	280	70	430
6	สำนักการจราจรและขนส่ง	0	33	98	39	170
7	สำนักการแพทย์	156	333	3,896	512	4,897
8	สำนักการโยธา	4	84	362	274	724
9	สำนักการระบายน้ำ	4	64	271	185	524
10	สำนักการศึกษา	2	65	182	19	268
11	สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร	0	27	84	9	120
12	สำนักเทศกิจ	1	23	78	29	131
13	สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	0	56	466	1,317	1,839
14	สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง	0	83	94	23	200
15	สำนักพัฒนาสังคม	0	31	122	31	184
16	สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	4	64	145	19	232
17	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	4	86	410	50	550
18	สำนักสิ่งแวดล้อม	0	57	216	142	415
19	สำนักอนามัย	40	419	1,558	274	2,291
รวม (ราย)		**226**	**1,797**	**8,842**	**3,067**	**13,932**
หน่วยงานระดับสำนักงานเขต						
1	สำนักงานเขตคลองเตย	0	15	56	41	112
2	สำนักงานเขตคลองสาน	0	14	71	40	125
3	สำนักงานเขตคลองสามวา	0	15	81	48	144
4	สำนักงานเขตคันนายาว	0	15	84	23	122
5	สำนักงานเขตจตุจักร	0	22	73	47	142

ที่	หน่วยงาน	ระดับการศึกษา (ราย)				รวม
		ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่า ป.ตรี	(ราย)
6	สำนักงานเขตจอมทอง	0	18	80	44	142
7	สำนักงานเขตดอนเมือง	0	13	84	35	132
8	สำนักงานเขตดินแดง	0	19	59	46	124
9	สำนักงานเขตดุสิต	1	9	76	32	118
10	สำนักงานเขตตลิ่งชัน	0	28	81	27	136
11	สำนักงานเขตทวีวัฒนา	0	17	77	35	129
12	สำนักงานเขตทุ่งครุ	1	23	83	24	131
13	สำนักงานเขตธนบุรี	0	13	86	32	131
14	สำนักงานเขตบางกอกน้อย	1	22	71	47	141
15	สำนักงานเขตบางกอกใหญ่	0	13	68	42	123
16	สำนักงานเขตบางกะปิ	0	14	79	53	146
17	สำนักงานเขตบางขุนเทียน	0	18	76	48	142
18	สำนักงานเขตบางเขน	0	22	77	46	145
19	สำนักงานเขตบางคอแหลม	0	10	76	30	116
20	สำนักงานเขตบางแค	0	27	79	35	141
21	สำนักงานเขตบางซื่อ	0	19	74	29	122
22	สำนักงานเขตบางนา	0	15	72	31	118
23	สำนักงานเขตบางบอน	0	16	76	33	125
24	สำนักงานเขตบางพลัด	0	20	68	36	124
25	สำนักงานเขตบางรัก	0	17	59	38	114
26	สำนักงานเขตบึงกุ่ม	0	18	66	45	129
27	สำนักงานเขตปทุมวัน	1	14	76	37	128
28	สำนักงานเขตประเวศ	1	25	69	51	146
29	สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย	1	11	54	49	115
30	สำนักงานเขตพญาไท	0	11	64	45	120
31	สำนักงานเขตพระโขนง	0	17	76	31	124
32	สำนักงานเขตพระนคร	1	11	78	38	128
33	สำนักงานเขตภาษีเจริญ	0	21	84	35	140
34	สำนักงานเขตมีนบุรี	0	22	68	44	134

ที่	หน่วยงาน	ระดับการศึกษา (ราย)				รวม
		ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่า ป.ตรี	(ราย)
35	สำนักงานเขตยานนาวา	0	18	53	42	113
36	สำนักงานเขตราชเทวี	2	14	74	33	123
37	สำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ	0	21	73	27	121
38	สำนักงานเขตลาดกระบัง	0	15	91	40	146
39	สำนักงานเขตลาดพร้าว	0	14	66	49	129
40	สำนักงานเขตวังทองหลาง	0	15	60	33	108
41	สำนักงานเขตวัฒนา	0	14	71	37	122
42	สำนักงานเขตสวนหลวง	0	24	63	41	128
43	สำนักงานเขตสะพานสูง	0	16	76	31	123
44	สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์	0	13	60	38	111
45	สำนักงานเขตสาทร	0	17	63	34	114
46	สำนักงานเขตสายไหม	0	15	91	33	139
47	สำนักงานเขตหนองแขม	0	20	76	35	131
48	สำนักงานเขตหนองจอก	0	18	91	56	165
49	สำนักงานเขตหลักสี่	0	22	71	39	132
50	สำนักงานเขตห้วยขวาง	0	22	64	43	129
	รวม (ราย)	**9**	**862**	**3,644**	**1,928**	**6,443**
สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของกรุงเทพมหานคร						
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช		20	36	106	7	169
รวมทั้งหมด (ราย)		**255**	**2,695**	**12,592**	**5,002**	**20,544**

ที่มา : สำนักงาน ก.ก. และมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช (ณ วันที่ 30 ก.ย. 2567)

ตารางแสดงจำนวนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
จำแนกตามหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ที่	หน่วยงาน	กรอบอัตรากำลัง (ตำแหน่ง)	คนครอง (ตำแหน่ง)	ตำแหน่งว่าง (ตำแหน่ง)
หน่วยงานระดับสำนักหรือเทียบเท่า				
1	สำนักการศึกษา	61	50	11
2	สำนักพัฒนาสังคม	119	89	30
รวม (ตำแหน่ง)		**180**	**139**	**41**
หน่วยงานระดับสำนักงานเขต				
1	สำนักงานเขตคลองเตย	102	87	15
2	สำนักงานเขตคลองสาน	233	207	26
3	สำนักงานเขตคลองสามวา	816	739	77
4	สำนักงานเขตคันนายาว	105	103	2
5	สำนักงานเขตจตุจักร	342	326	16
6	สำนักงานเขตจอมทอง	349	321	28
7	สำนักงานเขตดอนเมือง	428	408	20
8	สำนักงานเขตดินแดง	336	301	35
9	สำนักงานเขตดุสิต	196	181	15
10	สำนักงานเขตตลิ่งชัน	295	275	20
11	สำนักงานเขตทวีวัฒนา	380	353	27
12	สำนักงานเขตทุ่งครุ	513	442	71
13	สำนักงานเขตธนบุรี	277	255	22
14	สำนักงานเขตบางกอกน้อย	253	227	26
15	สำนักงานเขตบางกอกใหญ่	99	96	3
16	สำนักงานเขตบางกะปิ	631	578	53
17	สำนักงานเขตบางขุนเทียน	836	769	67
18	สำนักงานเขตบางเขน	317	305	12
19	สำนักงานเขตบางคอแหลม	202	176	26
20	สำนักงานเขตบางแค	474	450	24
21	สำนักงานเขตบางซื่อ	156	144	12
22	สำนักงานเขตบางนา	335	314	21
23	สำนักงานเขตบางบอน	441	394	47

ที่	หน่วยงาน	กรอบอัตรากำลัง (ตำแหน่ง)	คนครอง (ตำแหน่ง)	ตำแหน่งว่าง (ตำแหน่ง)
24	สำนักงานเขตบางพลัด	196	167	29
25	สำนักงานเขตบางรัก	73	62	11
26	สำนักงานเขตบึงกุ่ม	411	380	31
27	สำนักงานเขตปทุมวัน	167	151	16
28	สำนักงานเขตประเวศ	647	568	79
29	สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย	60	54	6
30	สำนักงานเขตพญาไท	43	39	4
31	สำนักงานเขตพระโขนง	117	100	17
32	สำนักงานเขตพระนคร	168	149	19
33	สำนักงานเขตภาษีเจริญ	418	376	42
34	สำนักงานเขตมีนบุรี	465	434	31
35	สำนักงานเขตยานนาวา	161	137	24
36	สำนักงานเขตราชเทวี	85	75	10
37	สำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ	252	221	31
38	สำนักงานเขตลาดกระบัง	896	809	87
39	สำนักงานเขตลาดพร้าว	280	262	18
40	สำนักงานเขตวังทองหลาง	64	59	5
41	สำนักงานเขตวัฒนา	233	203	30
42	สำนักงานเขตสวนหลวง	309	282	27
43	สำนักงานเขตสะพานสูง	219	200	19
44	สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์	45	38	7
45	สำนักงานเขตสาทร	48	45	3
46	สำนักงานเขตสายไหม	674	628	46
47	สำนักงานเขตหนองแขม	475	436	39
48	สำนักงานเขตหนองจอก	1010	898	112
49	สำนักงานเขตหลักสี่	194	199	-5
50	สำนักงานเขตห้วยขวาง	150	136	14
	รวม (ตำแหน่ง)	**15,976**	**14,559**	**1,417**
รวมทั้งหมด (ตำแหน่ง)		**16,156**	**14,698**	**1,458**

ตารางแสดงจำนวนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
จำแนกตามระดับตำแหน่งและเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ตำแหน่งและวิทยฐานะ/รับเงินเดือนอันดับ	เพศ (ราย)		รวม (ราย)
	ชาย	หญิง	
ผู้อำนวยการสถานศึกษา			
เชี่ยวชาญพิเศษ (ค.ศ.5)	**0**	1	**1**
เชี่ยวชาญ (คศ. 4)	6	12	**18**
ชำนาญการพิเศษ (คศ. 3)	46	350	**396**
ชำนาญการ (คศ. 2)	17	29	**46**
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา			
เชี่ยวชาญ (คศ.4)	0	0	0
ชำนาญการพิเศษ (คศ. 3)	83	173	256
ชำนาญการ (คศ. 2)	103	234	337
ครู			
เชี่ยวชาญ (คศ. 4)	1	8	9
ชำนาญการพิเศษ (คศ. 3)	622	1,696	2,318
ชำนาญการ (คศ. 2)	936	4,505	5,441
คศ. 1	215	2,066	2,281
ครูผู้ช่วย	1,237	2,308	3,545
ศึกษานิเทศก์			
เชี่ยวชาญ (คศ. 4)	1	4	5
ชำนาญการพิเศษ (คศ. 3)	9	22	31
ชำนาญการ (คศ. 2)	3	11	14
รวมทั้งหมด (ราย)	**3,279**	**11,419**	**14,698**

ที่มา : สำนักการศึกษา และสำนักพัฒนาสังคม (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)

ตารางแสดงจำนวนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
จำแนกตามระดับตำแหน่งและช่วงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ตำแหน่งและวิทยฐานะ/รับเงินเดือนอันดับ	เพศ (ราย)				รวม (ราย)
	Gen Z 18 - 27 ปี	Gen Y 28 - 44 ปี	Gen X 45 - 59 ปี	Baby Boom 60 ปี	
ผู้อำนวยการสถานศึกษา					
เชี่ยวชาญพิเศษ (คศ.5)	0	0	1	0	1
เชี่ยวชาญ (คศ. 4)	0	0	16	2	18
ชำนาญการพิเศษ (คศ. 3)	0	34	303	59	396
ชำนาญการ (คศ. 2)	0	12	31	3	46
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา					
เชี่ยวชาญ (คศ.4)	0	0	0	0	0
ชำนาญการพิเศษ (คศ. 3)	0	59	187	10	256
ชำนาญการ (คศ. 2)	0	185	150	2	337
ครู					
เชี่ยวชาญ (คศ. 4)	0	1	6	2	9
ชำนาญการพิเศษ (คศ. 3)	0	382	1,752	184	2,318
ชำนาญการ (คศ. 2)	0	2,288	3,040	113	5,441
คศ. 1	45	2,095	136	5	2,281
ครูผู้ช่วย	1,693	1,791	61	0	3,545
ศึกษานิเทศก์					
เชี่ยวชาญ (คศ. 4)	0	0	5	0	5
ชำนาญการพิเศษ (คศ. 3)	0	2	26	3	31
ชำนาญการ (คศ. 2)	0	0	14	0	14
รวมทั้งหมด (ราย)	**1,738**	**6,849**	**5,728**	**383**	**14,698**

ที่มา : สำนักการศึกษา และสำนักพัฒนาสังคม (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)

ตารางแสดงจำนวนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
จำแนกตามระดับตำแหน่งและระดับการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ตำแหน่งและวิทยฐานะ/รับเงินเดือนอันดับ	ระดับการศึกษา (ราย)				รวม (ราย)
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่า ป.ตรี	
ผู้อำนวยการสถานศึกษา					
เชี่ยวชาญพิเศษ (คศ.5)	1	0	0	0	1
เชี่ยวชาญ (คศ. 4)	15	3	0	0	18
ชำนาญการพิเศษ (คศ. 3)	11	346	39	0	396
ชำนาญการ (คศ. 2)	0	34	12	0	46
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา					
เชี่ยวชาญ (คศ. 4)	0	0	0	0	0
ชำนาญการพิเศษ (คศ. 3)	0	197	59	0	256
ชำนาญการ (คศ. 2)	0	152	185	0	337
ครู					
เชี่ยวชาญ (คศ. 4)	6	3	0	0	9
ชำนาญการพิเศษ (คศ. 3)	19	1,213	1,086	0	2,318
ชำนาญการ (คศ. 2)	1	3,522	1,917	1	5,441
คศ. 1	0	1,740	541	0	2,281
ครูผู้ช่วย	0	1,066	2,479	0	3,545
ศึกษานิเทศก์					
เชี่ยวชาญ (คศ. 4)	4	1	0	0	5
ชำนาญการพิเศษ (คศ. 3)	10	19	2	0	31
ชำนาญการ (คศ. 2)	0	14	0	0	14
รวมทั้งหมด (ราย)	**67**	**8,310**	**6,320**	**1**	**14,698**

ที่มา : สำนักการศึกษา และสำนักพัฒนาสังคม (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)

กรุงเทพมหานครได้จัดตั้งมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2553 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2553 ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ กำหนดให้จัดตั้งมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของกรุงเทพมหานคร มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่ไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และไม่เป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น โดยให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจการของมหาวิทยาลัย และให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ งบประมาณและรายได้ของวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล และวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ในสังกัดสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร มาเป็นของมหาวิทยาลัยภายใน 120 วัน นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและกำหนดวิธีการบริหารกิจการของมหาวิทยาลัย ดังนั้นข้าราชการและลูกจ้างสังกัดวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาลและวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ในสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร สามารถแสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 เป็นต้นมา

ต่อมาพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามมหาวิทยาลัยว่า "มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช" และให้ตราพระราชบัญญัติเปลี่ยนชื่อมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครเป็นมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พ.ศ. 2556

ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2556 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2556 เป็นต้นมา

ตารางแสดงจำนวนอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จำแนกตามหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ที่	หน่วยงาน	ลูกจ้างประจำ (ตำแหน่ง)			ลูกจ้างชั่วคราว (ตำแหน่ง)		
		กรอบอัตรากำลัง	คนครอง	ว่าง	หมวดค่าจ้างชั่วคราว	ทดแทนอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่าง	รวม
หน่วยงานระดับสำนักหรือเทียบเท่า							
1	สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร	14	14	0	6	0	6
2	สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	32	26	6	21	6	27
3	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร	54	49	5	31	5	36
4	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	197	172	25	57	15	72
5	สำนักการคลัง	293	282	11	83	11	94
6	สำนักการจราจรและขนส่ง	62	57	5	23	5	28
7	สำนักการแพทย์	1,120	1,106	14	932	10	942
8	สำนักการโยธา	1,028	943	85	451	50	501
9	สำนักการระบายน้ำ	2,124	2,061	63	1,971	44	2,015
10	สำนักการศึกษา	113	110	3	35	1	36
11	สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร	12	12	0	6	0	6
12	สำนักเทศกิจ	193	188	5	93	5	98
13	สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	90	89	1	42	1	43
14	สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง	23	19	4	8	4	12
15	สำนักพัฒนาสังคม	114	113	1	48	1	49

ที่	หน่วยงาน	ลูกจ้างประจำ (ตำแหน่ง)			ลูกจ้างชั่วคราว (ตำแหน่ง)		
		กรอบอัตรากำลัง	คนครอง	ว่าง	หมวดค่าจ้างชั่วคราว	ทดแทนอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่าง	รวม
16	สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	34	33	1	6	1	7
17	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	217	211	6	139	4	143
18	สำนักสิ่งแวดล้อม	2,297	2,042	255	1,307	15	1,322
19	สำนักอนามัย	843	807	36	522	30	552
รวม (ตำแหน่ง)		**8,860**	**8,334**	**526**	**5,781**	**208**	**5,989**
หน่วยงานระดับสำนักงานเขต							
1	สำนักงานเขตคลองเตย	455	422	33	321	25	346
2	สำนักงานเขตคลองสาน	389	362	27	219	22	241
3	สำนักงานเขตคลองสามวา	355	355	0	337	0	337
4	สำนักงานเขตคันนายาว	292	291	1	231	1	232
5	สำนักงานเขตจตุจักร	651	642	9	450	6	456
6	สำนักงานเขตจอมทอง	466	458	8	307	8	315
7	สำนักงานเขตดอนเมือง	370	362	8	312	5	317
8	สำนักงานเขตดินแดง	426	389	37	305	23	328
9	สำนักงานเขตดุสิต	498	450	48	340	31	371
10	สำนักงานเขตตลิ่งชัน	329	319	10	302	9	311
11	สำนักงานเขตทวีวัฒนา	365	365	0	301	0	301

ที่	หน่วยงาน	ลูกจ้างประจำ (ตำแหน่ง)			ลูกจ้างชั่วคราว (ตำแหน่ง)		
		กรอบอัตรากำลัง	คนครอง	ว่าง	หมวดค่าจ้างชั่วคราว	ทดแทนอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่าง	รวม
12	สำนักงานเขตทุ่งครุ	325	316	9	245	5	250
13	สำนักงานเขตธนบุรี	531	521	10	312	9	321
14	สำนักงานเขตบางกอกน้อย	468	450	18	256	11	267
15	สำนักงานเขตบางกอกใหญ่	321	305	16	178	10	188
16	สำนักงานเขตบางกะปิ	534	515	19	368	19	387
17	สำนักงานเขตบางขุนเทียน	494	484	10	402	2	404
18	สำนักงานเขตบางเขน	437	432	5	280	1	281
19	สำนักงานเขตบางคอแหลม	336	323	13	217	13	230
20	สำนักงานเขตบางแค	473	465	8	329	2	331
21	สำนักงานเขตบางซื่อ	390	356	34	265	13	278
22	สำนักงานเขตบางนา	335	311	24	259	21	280
23	สำนักงานเขตบางบอน	342	335	7	301	4	305
24	สำนักงานเขตบางพลัด	357	351	6	211	3	214
25	สำนักงานเขตบางรัก	368	339	29	201	17	218
26	สำนักงานเขตบึงกุ่ม	347	337	10	237	8	245
27	สำนักงานเขตปทุมวัน	445	423	22	293	19	312
28	สำนักงานเขตประเวศ	434	432	2	369	1	370

ที่	หน่วยงาน	ลูกจ้างประจำ (ตำแหน่ง)			ลูกจ้างชั่วคราว (ตำแหน่ง)		
		กรอบอัตรากำลัง	คนครอง	ว่าง	หมวดค่าจ้างชั่วคราว	ทดแทนอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่าง	รวม
29	สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย	380	365	15	202	8	210
30	สำนักงานเขตพญาไท	447	423	24	258	8	266
31	สำนักงานเขตพระโขนง	322	304	18	202	14	216
32	สำนักงานเขตพระนคร	665	650	15	317	6	323
33	สำนักงานเขตภาษีเจริญ	423	409	14	234	7	241
34	สำนักงานเขตมีนบุรี	376	373	3	293	2	295
35	สำนักงานเขตยานนาวา	372	353	19	259	7	266
36	สำนักงานเขตราชเทวี	479	431	48	253	23	276
37	สำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ	351	337	14	242	13	255
38	สำนักงานเขตลาดกระบัง	535	513	22	553	12	565
39	สำนักงานเขตลาดพร้าว	383	382	1	268	1	269
40	สำนักงานเขตวังทองหลาง	337	329	8	252	5	257
41	สำนักงานเขตวัฒนา	391	381	10	269	12	281
42	สำนักงานเขตสวนหลวง	439	427	12	267	10	277
43	สำนักงานเขตสะพานสูง	261	261	0	218	0	218
44	สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์	259	239	20	142	5	147
45	สำนักงานเขตสาทร	364	340	24	222	13	235

ที่	หน่วยงาน	ลูกจ้างประจำ (ตำแหน่ง)			ลูกจ้างชั่วคราว (ตำแหน่ง)		
		กรอบอัตรากำลัง	คนครอง	ว่าง	หมวดค่าจ้างชั่วคราว	ทดแทนอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่าง	รวม
46	สำนักงานเขตสายไหม	325	318	7	278	6	284
47	สำนักงานเขตหนองแขม	382	365	17	282	17	299
48	สำนักงานเขตหนองจอก	449	440	9	428	5	433
49	สำนักงานเขตหลักสี่	327	318	9	234	7	241
50	สำนักงานเขตห้วยขวาง	416	398	18	266	15	281
รวม (ตำแหน่ง)		**20,216**	**19,466**	**750**	**14,087**	**484**	**14,571**
สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของกรุงเทพมหานคร							
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช		386	386	0	0	0	0
รวมทั้งหมด (ตำแหน่ง)		**29,462**	**28,186**	1,276	**19,868**	**692**	**20,560**

ที่มา : สำนักการศึกษา สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)

2.2 สถิติการสูญเสียกำลังคนกรุงเทพมหานคร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กรุงเทพมหานครมีการสูญเสียกำลังคน รวมจำนวน 4,658 ราย โดยสาเหตุลำดับแรกเนื่องมาจากการเกษียณอายุราชการ จำนวน 2,533 ราย (ร้อยละ 54.38) รองลงมา ได้แก่ การลาออกจากราชการ จำนวน 1,331 ราย (ร้อยละ 28.57) การโอนออกไปรับราชการสังกัดหน่วยงานอื่น จำนวน 583 ราย (ร้อยละ 12.52) การเสียชีวิต จำนวน 174 ราย (ร้อยละ 3.74) และเหตุผิด จำนวน 37 ราย (ร้อยละ 0.79) ตามลำดับ ซึ่งจำแนกตามประเภทกำลังคนได้ดังนี้

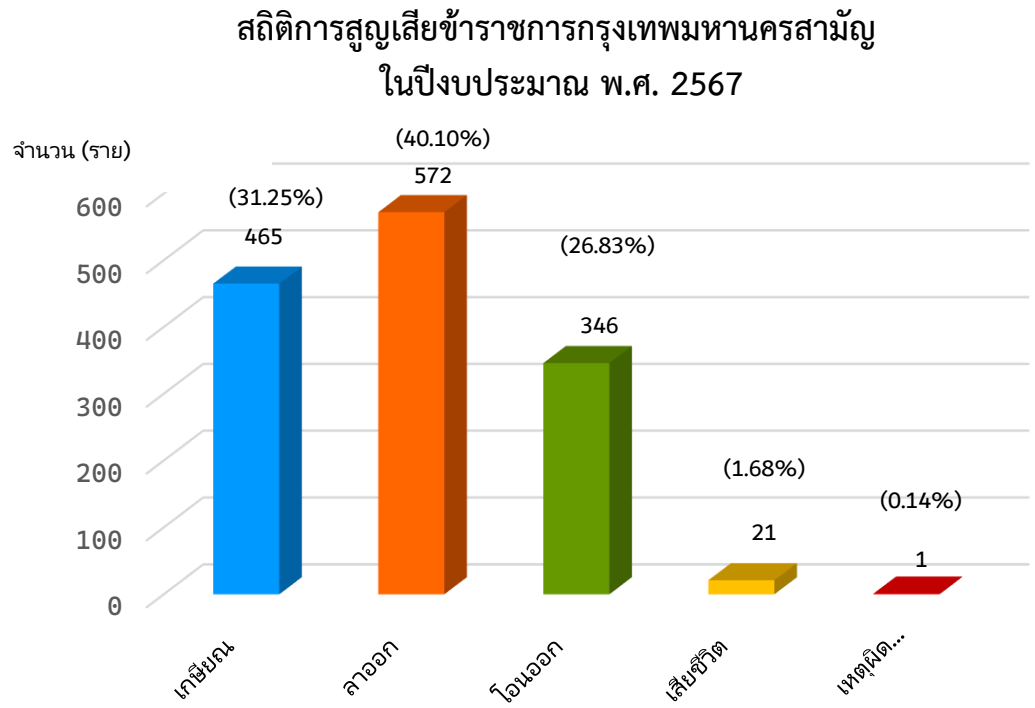
(1) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

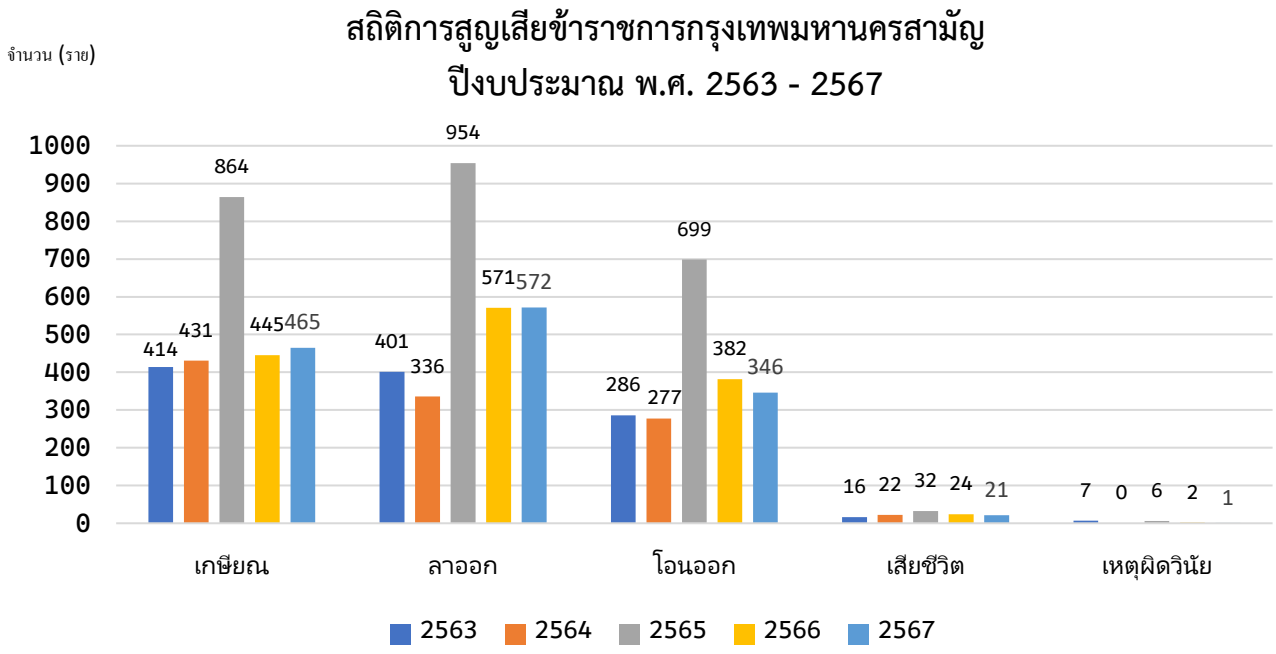
ที่	หน่วยงาน	สาเหตุ (ราย)					รวม (ราย)
		เกษียณฯ	ลาออก	โอนออก	เสียชีวิต	เหตุผิดวินัย	
หน่วยงานระดับสำนักหรือเทียบเท่า							
1	สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร	0	3	1	0	0	4
2	สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	3	7	1	0	0	11
3	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร	8	8	2	0	0	18
4	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	21	14	7	0	0	42
5	สำนักการคลัง	12	22	8	0	0	42
6	สำนักการจราจรและขนส่ง	3	15	2	0	0	20
7	สำนักการแพทย์	51	131	69	3	0	254
8	สำนักการโยธา	25	15	12	3	0	55
9	สำนักการระบายน้ำ	21	6	3	1	0	31
10	สำนักการศึกษา	8	10	5	0	0	23
11	สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร	4	5	0	1	0	10
12	สำนักเทศกิจ	3	7	0	1	0	11
13	สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	19	8	12	4	0	43
14	สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง	5	4	4	0	0	13
15	สำนักพัฒนาสังคม	2	7	3	0	0	12
16	สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	7	12	5	0	0	24
17	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	15	11	7	0	0	33
18	สำนักสิ่งแวดล้อม	10	5	7	0	0	22
19	สำนักอนามัย	53	66	30	2	0	151
หน่วยงานระดับสำนักงานเขต							

ที่	หน่วยงาน	สาเหตุ (ราย)					รวม (ราย)
		เกษียณฯ	ลาออก	โอนออก	เสียชีวิต	เหตุผิดวินัย	
1	สำนักงานเขตคลองเตย	4	9	8	0	0	21
2	สำนักงานเขตคลองสาน	5	3	5	0	0	13
3	สำนักงานเขตคลองสามวา	8	3	4	0	0	15
4	สำนักงานเขตคันนายาว	2	3	1	0	0	6
5	สำนักงานเขตจตุจักร	2	3	3	1	0	9
6	สำนักงานเขตจอมทอง	3	3	3	0	0	9
7	สำนักงานเขตดอนเมือง	5	3	4	0	0	12
8	สำนักงานเขตดินแดง	3	8	2	0	0	13
9	สำนักงานเขตดุสิต	1	8	5	0	0	14
10	สำนักงานเขตตลิ่งชัน	7	6	3	0	0	16
11	สำนักงานเขตทวีวัฒนา	5	6	3	0	0	14
12	สำนักงานเขตทุ่งครุ	3	2	1	0	0	6
13	สำนักงานเขตธนบุรี	3	7	5	1	0	16
14	สำนักงานเขตบางกอกน้อย	2	5	6	0	0	13
15	สำนักงานเขตบางกอกใหญ่	8	7	1	0	0	16
16	สำนักงานเขตบางกะปิ	1	1	0	0	0	2
17	สำนักงานเขตบางขุนเทียน	7	1	2	0	0	10
18	สำนักงานเขตบางเขน	2	2	2	0	1	7
19	สำนักงานเขตบางคอแหลม	4	6	4	0	0	14
20	สำนักงานเขตบางแค	3	5	1	0	0	9
21	สำนักงานเขตบางซื่อ	3	8	6	0	0	17
22	สำนักงานเขตบางนา	3	3	5	0	0	11
23	สำนักงานเขตบางบอน	2	2	4	0	0	8
24	สำนักงานเขตบางพลัด	6	6	4	0	0	16
25	สำนักงานเขตบางรัก	4	8	8	0	0	20
26	สำนักงานเขตบึงกุ่ม	6	3	2	1	0	12
27	สำนักงานเขตปทุมวัน	2	9	3	0	0	14
28	สำนักงานเขตประเวศ	3	4	3	1	0	11
29	สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย	7	4	2	0	0	13
30	สำนักงานเขตพญาไท	1	2	2	0	0	5

ที่	หน่วยงาน	สาเหตุ (ราย)					รวม (ราย)
		เกษียณฯ	ลาออก	โอนออก	เสียชีวิต	เหตุผิดวินัย	
31	สำนักงานเขตพระโขนง	2	4	2	0	0	8
32	สำนักงานเขตพระนคร	6	4	7	0	0	17
33	สำนักงานเขตภาษีเจริญ	4	2	3	1	0	10
34	สำนักงานเขตมีนบุรี	5	6	3	0	0	14
35	สำนักงานเขตยานนาวา	3	8	3	0	0	14
36	สำนักงานเขตราชเทวี	6	2	1	0	0	9
37	สำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ	6	3	6	0	0	15
38	สำนักงานเขตลาดกระบัง	2	4	4	0	0	10
39	สำนักงานเขตลาดพร้าว	1	5	1	0	0	7
40	สำนักงานเขตวังทองหลาง	3	4	3	0	0	10
41	สำนักงานเขตวัฒนา	3	3	4	1	0	11
42	สำนักงานเขตสวนหลวง	5	2	3	0	0	10
43	สำนักงานเขตสะพานสูง	2	1	2	0	0	5
44	สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์	1	4	3	0	0	8
45	สำนักงานเขตสาทร	5	6	5	0	0	16
46	สำนักงานเขตสายไหม	8	2	5	0	0	15
47	สำนักงานเขตหนองแขม	4	4	0	0	0	8
48	สำนักงานเขตหนองจอก	3	5	4	0	0	12
49	สำนักงานเขตหลักสี่	3	1	3	0	0	7
50	สำนักงานเขตห้วยขวาง	5	6	3	0	0	14
สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของกรุงเทพมหานคร							
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช		3	0	1	0	0	4
รวมทั้งหมด (ราย)		**465**	**572**	**346**	**21**	**1**	**1,405**

ที่มา : สำนักงาน ก.ก. และมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)





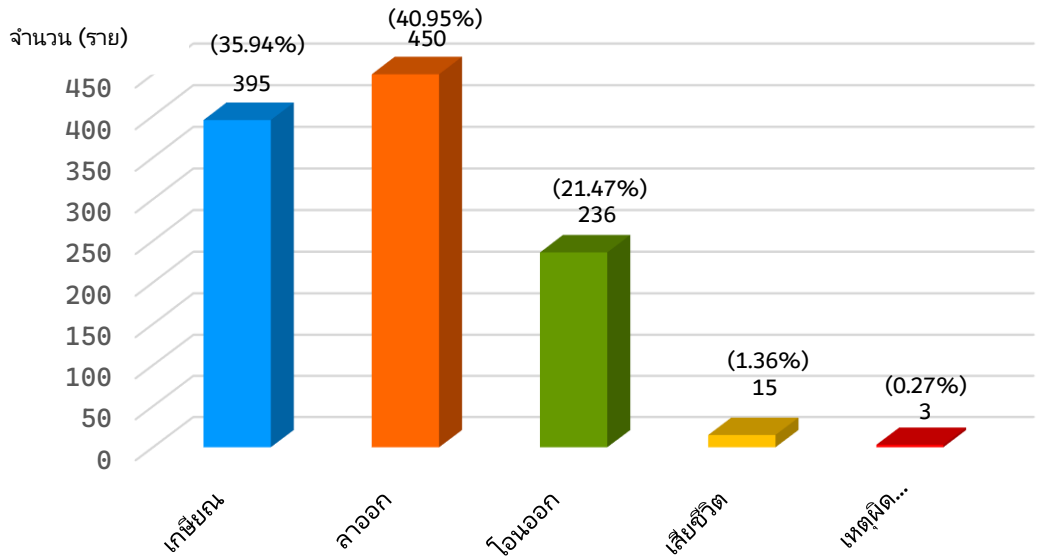
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กรุงเทพมหานครมีการสูญเสียกำลังคนที่เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 1,405 ราย โดยสาเหตุลำดับแรกเนื่องมาจาก การลาออกจากราชการ จำนวน 572 ราย (ร้อยละ 40.71) รองลงมา ได้แก่ การเกษียณอายุราชการ จำนวน 465 ราย (ร้อยละ 33.10) การโอนออกไปรับราชการสังกัดหน่วยงานอื่น จำนวน 346 ราย (ร้อยละ 24.63) การเสียชีวิต จำนวน 21 ราย (ร้อยละ 1.49) และเหตุผิดวินัย (ให้ออก/ไล่ออก) จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 0.07) ตามลำดับ

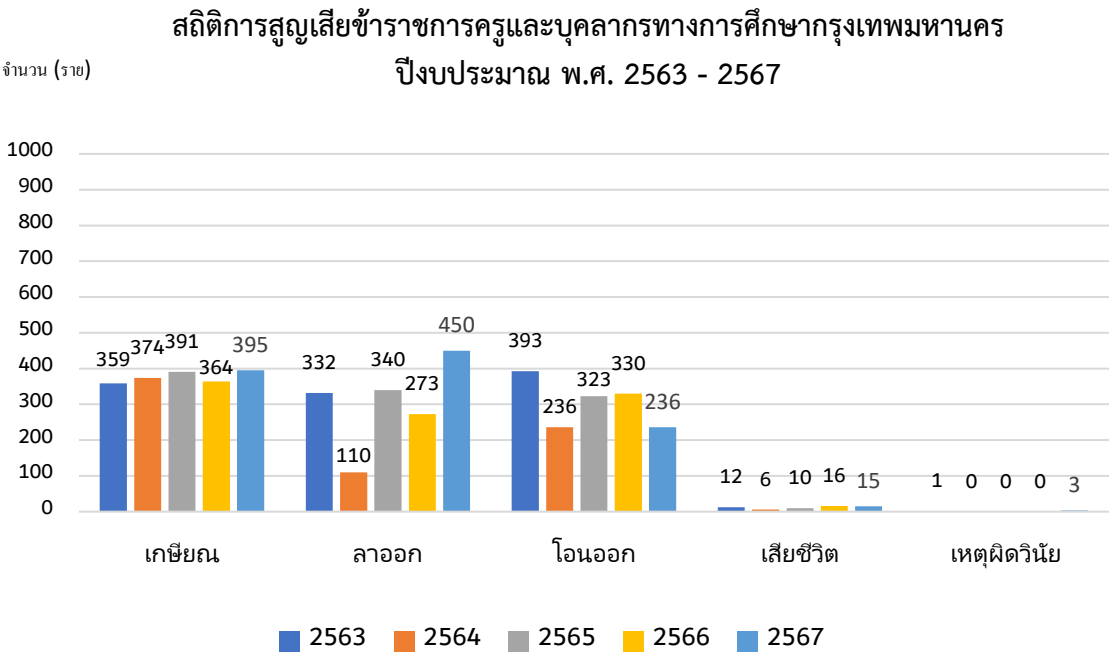
(2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

หน่วยงาน	สาเหตุ (ราย)					รวม (ราย)
	เกษียณฯ	ลาออก	โอนออก	เสียชีวิต	เหตุผิดวินัย (ปลดออก/ไล่ออก)	
สำนักการศึกษา	1	0	0	0	0	1
สำนักพัฒนาสังคม	2	0	0	0	0	2
สำนักงานเขต	392	450	236	15	3	1,096
รวมทั้งหมด (ราย)	**395**	**450**	**236**	**15**	**3**	**1,099**

ที่มา : สำนักการศึกษา และสำนักพัฒนาสังคม (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)

สถิติการสูญเสียข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567





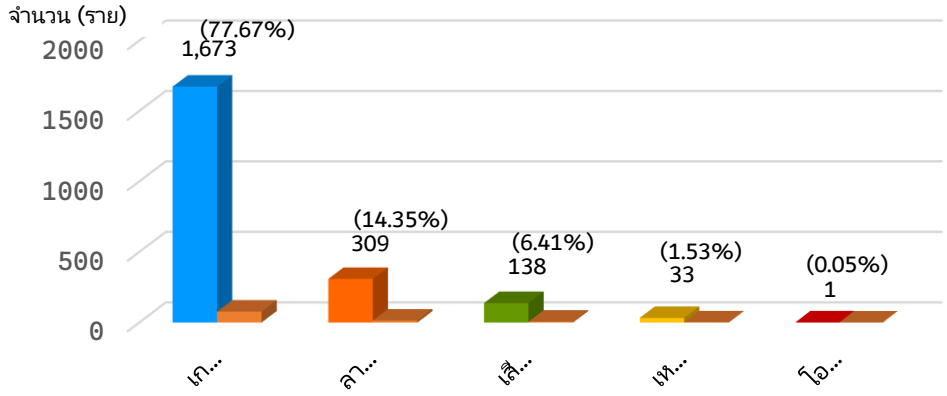
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กรุงเทพมหานครมีการสูญเสียกำลังคนที่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 1,099 ราย โดยสาเหตุลำดับแรกเนื่องมาจากการลาออกจากราชการ จำนวน 450 ราย (ร้อยละ 40.95) รองลงมา ได้แก่ การเกษียณอายุราชการ จำนวน 395 ราย (ร้อยละ 35.94) การโอนออกไปรับราชการสังกัดหน่วยงานอื่น จำนวน 236 ราย (ร้อยละ 21.47) การเสียชีวิต จำนวน 15 ราย (ร้อยละ 1.36) และจากเหตุผิดวินัย จำนวน 3 ราย (ร้อยละ 0.27) ตามลำดับ

(3) ลูกจ้างประจำ

หน่วยงาน	สาเหตุ (ราย)					รวม (ราย)
	เกษียณฯ	ลาออก	โอนออก	เสียชีวิต	เหตุผิดวินัย (ปลดออก/ไล่ออก)	
สำนัก	485	104	1	34	13	637
สำนักงานเขต	1,169	200	0	101	20	1,490
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช	19	5	0	3	0	27
รวมทั้งหมด (ราย)	**1,673**	**309**	**1**	**138**	**33**	**2,154**

ที่มา : สำนักการศึกษา สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)

สถิติการสูญเสียลูกจ้างประจำ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กรุงเทพมหานครมีการสูญเสียกำลังคนที่เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 2,154 ราย โดยสาเหตุลำดับแรกเนื่องมาจาก การเกษียณอายุราชการ จำนวน 1,673 ราย (ร้อยละ 77.67) รองลงมา ได้แก่ การลาออกจากราชการ จำนวน 309 ราย (ร้อยละ 14.35) การเสียชีวิต จำนวน 138 ราย (ร้อยละ 6.41) เหตุผิดวินัย (ไล่ออก/ปลดออก) จำนวน 33 ราย (ร้อยละ 1.53) และโอนออก 1 ราย (ร้อยละ 0.05) ตามลำดับ

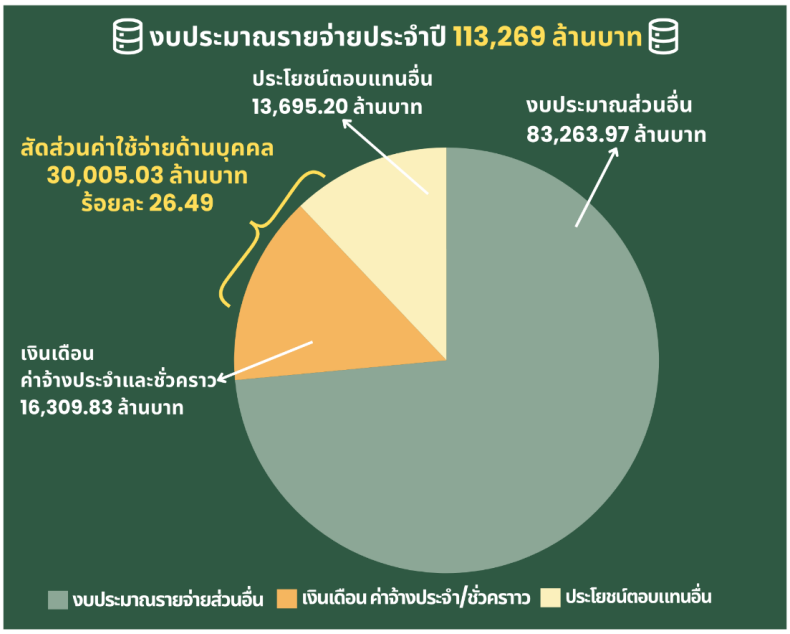
2.3 ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครมีการสำรวจและรวบรวมข้อมูล พร้อมจัดทำแบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่กำหนดในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้าง จะกำหนดสูงกว่าร้อยละ 40 ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กรุงเทพมหานครมีงบประมาณรายจ่ายประจำปีทั้งสิ้น จำนวน 113,269,353,200 บาท โดยเป็นค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคล จำนวน 30,005,830,280.03 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.49 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

รายการ	จำนวน (บาท)
(1) เงินเดือน ค่าจ้างประจำ และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน	13,799,053,867.84
(2) ค่าจ้างชั่วคราว	2,510,786,891.99
(3) ประโยชน์ตอบแทนอื่น	13,695,989,528.00
รวมทั้งสิ้น	**30,005,830,280.03**

สัดส่วนงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของ กรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

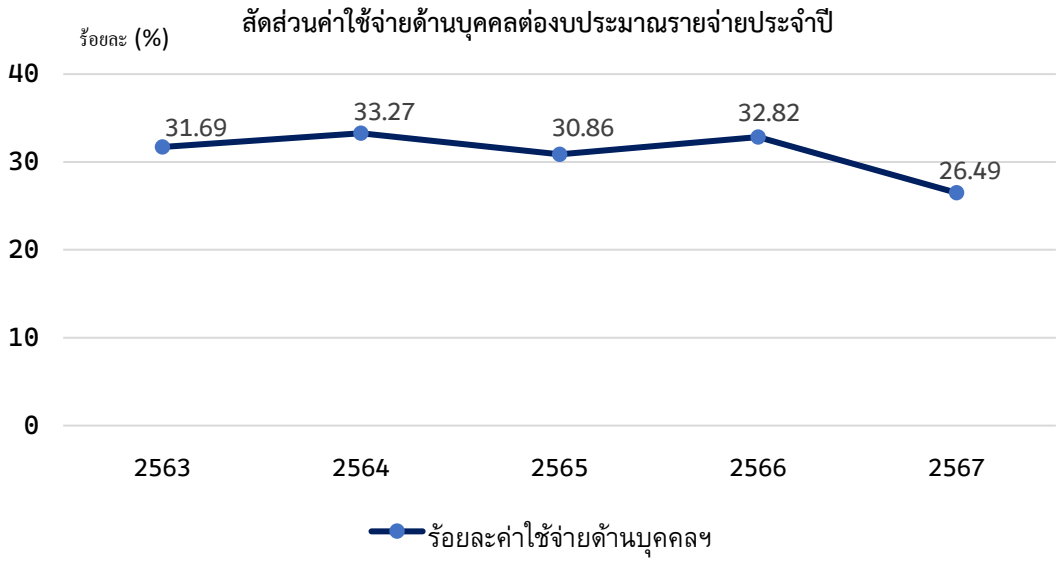


ที่มา : สำนักงาน ก.ก. (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)

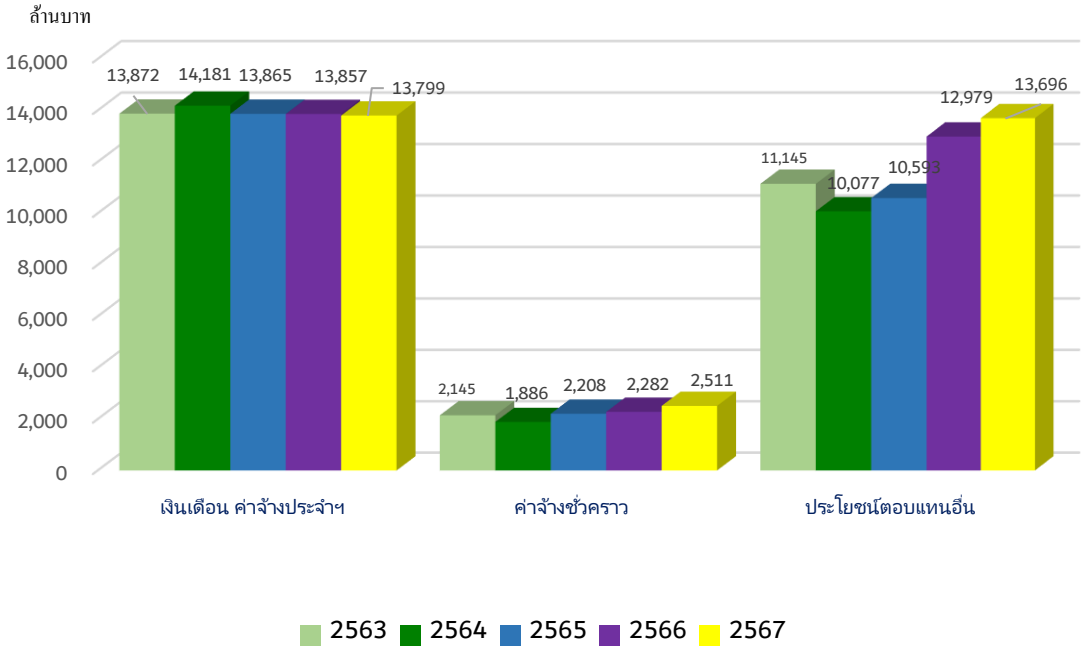
ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ย้อนหลัง 5 ปีงบประมาณ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2567)

ปีงบประมาณ พ.ศ.	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (บาท)	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล (บาท)	สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายประจำปี (ร้อยละ)
2563	85,710,661,601	27,161,654,935.27	31.69
2564	78,588,321,958	26,145,112,181.29	33.27
2565	86,421,255,588	26,665,823,557.85	30.86
2566	88,732,487,710	29,117,911,808.61	32.82
2567	113,269,353,200	30,005,830,280.03	26.49

ที่มา : สำนักงาน ก.ก. (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)



ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคคลกรุงเทพมหานคร ย้อนหลัง 5 ปีงบประมาณ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2567) จำแนกตามประเภทค่าใช้จ่าย



ที่มา : สำนักงาน ก.ก. (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)



ส่วนที่ 3

ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 - 2570) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

3.1 บริบทและสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กรุงเทพมหานครได้มีการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในมิติต่าง ๆ เพื่อช่วยส่งเสริมและขับเคลื่อนการบริหารราชการของกรุงเทพมหานครดังนี้

1. การปรับปรุงระบบงานให้มีความคล่องตัวโดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยพัฒนาระบบบริการ ปรับรูปแบบการทำงานให้ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับการทำงานวิถีใหม่ รวมถึงปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังของหน่วยงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนงานให้กับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบงานและโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงานเขตให้สอดคล้องกับรูปแบบการให้บริการประชาชน ภาระงานและภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงานทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน

2. การสรรหาและคัดเลือกกำลังคนเชิงรุก เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความต้องการขององค์กรได้ทันท่วงที ด้วยวิธีการคัดเลือกกรณีพิเศษ เช่น การคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่น การคัดเลือกตามโครงการความร่วมมือคัดเลือกกำลังคนอาชีวศึกษาฯ (MOU) และการเตรียมกำลังคนในอนาคต เช่น โครงการความร่วมมือการผลิตและพัฒนาครู (ทุนเอราวัณ) นอกจากนี้ยังมีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการสอบวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป

3. การปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น ปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ให้เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจ เพิ่มช่องทางสร้างรายได้ในกิจกรรมตลาดนัดอาชีพ (Job Match)

4. การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้มีการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่น การฝึกอบรมออนไลน์ (BMA TDI: E-TRAINING) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครตามแนวทางการเรียนรู้แบบ 70:20:10 ที่บุคลากรสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานจริง (70%) เรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น (20%) และเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ (10%)

5. การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในทุกระดับ ตามสมรรถนะประจำผู้บริหารในหลักสูตรนักบริหารมหานคร การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอย และการพัฒนาตามคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับบุคลากรกรุงเทพมหานคร

6. การพัฒนาเทคโนโลยีด้านการบริหารงานบุคคลด้วยระบบ HRMS (Human Resource Management System) เพื่อเพิ่มความสะดวกและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการให้บริการด้านการบริหารงานบุคคล เช่น การทะเบียนประวัติบุคคล การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การทำคำสั่ง การเลื่อนเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงการนำข้อมูลมาวิเคราะห์และประมวลผลเพื่อประกอบการวางแผนและตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหาร

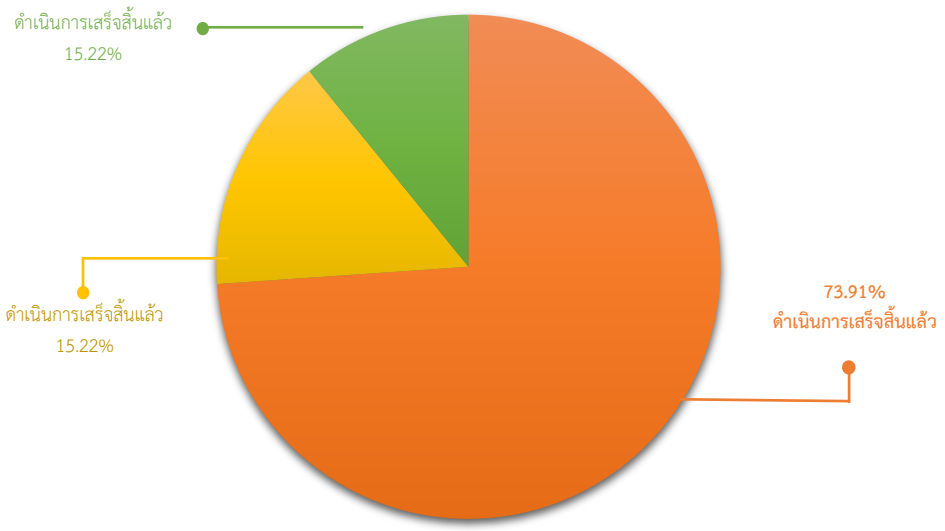
7. การส่งเสริมการนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ โดยเปิดพื้นที่ทดลอง (Sandbox) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ และกำหนดแนวทางส่งเสริมการนำนวัตกรรมจากโครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานครไปขับเคลื่อนให้เกิดการปฏิบัติจริง

3.2 ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 – 2570) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.2566 - 2570) สนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ โดยการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนามหานคร สร้างผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ให้พร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำ โดยกำหนดเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ไว้ 5 เป้าประสงค์ ดังนี้



จากการประเมินผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ พบว่า ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมในภาพรวม การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 46 โครงการ ประกอบด้วย โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ 34 โครงการ/กิจกรรม (ร้อยละ 73.91) อยู่ระหว่างดำเนินการ 7 โครงการ/กิจกรรม (ร้อยละ 15.22) ยังไม่ได้ดำเนินการ 5 โครงการ/กิจกรรม (ร้อยละ 10.87)



ผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

โครงการ/กิจกรรม/การดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน			ผลลัพธ์/รายละเอียด
		แล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนากรุงเทพมหานครให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข (HR High Quality : Happiness & High Performance)					
เป้าหมาย ระบบงาน รูปแบบ การทำงาน โครงสร้างอัตรากำลัง มีความคล่องตัว (Lean & Agile Organization) ควบคู่กับการสร้างความสุขในการทำงาน และการขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีเอกภาพ					
1. การกำหนดอำนาจหน้าที่/โครงสร้าง/กรอบอัตรากำลังสำนักงานเขตให้เหมาะสมและรองรับการเปลี่ยนแปลง (สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567		✓		สำนักงานเขตทั้ง 50 เขต ได้รับอนุมัติให้ปรับปรุงกรอบอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไป โดยปรับปรุงกรอบอัตรากำลังภายในฝ่ายทะเบียน ฝ่ายรายได้ ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล ฝ่ายโยธา ฝ่ายเทศกิจ ฝ่ายการคลัง และฝ่ายการศึกษา **อยู่ระหว่างดำเนินการ** ศึกษาข้อมูลและทบทวนภารกิจเพิ่มเติม นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และกรอบอัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานเขต ให้มีความเหมาะสมต่อไป
2. การกำหนดเกณฑ์และกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	✓			ก.ก. ได้อนุมัติเกณฑ์และกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ 5/2566 เมื่อวันที่ 18 พ.ค. 2566
3. โครงการศึกษาความต้องการกำลังคนในการจัดการเรียนการสอนของกรุงเทพมหานคร/การปรับปรุงหลักเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (สนศ./สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567		✓		มติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2566 เมื่อวันที่ 18 พ.ค. 2566 ได้อนุมัติกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมอบให้สำนักการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างโรงเรียน เพื่อเสนอ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความเห็นชอบ และรายงานให้ ก.ก. ทราบ **อยู่ระหว่างดำเนินการ** พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลัง

โครงการ/กิจกรรม/การดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน			ผลลัพธ์/รายละเอียด
		แล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	
4. หน่วยงานของกรุงเทพมหานครมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมและรองรับกับภารกิจของกรุงเทพมหานคร	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	✓			มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปของหน่วยงาน ดังนี้ 1) ตำแหน่งเลขานุการสำนักและผู้อำนวยการกอง จากตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นเป็นระดับสูง จำนวน 5 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักการแพทย์ สำนักอนามัย สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักการโยธา และสำนักการระบายน้ำ 2) สังกัดกองเภสัชกรรม สำนักอนามัย จำนวน 7 ตำแหน่ง 3) สังกัดสวนเบญจกิติ ส่วนสวนสาธารณะ 1 สำนักงานสวนสาธารณะ สำนักสิ่งแวดล้อม จำนวน 5 ตำแหน่ง 4) สังกัดสำนักงานเขต 4.1 ฝ่ายโยธา กำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายโยธา เป็นตำแหน่งนักจัดการงานโยธาชำนาญการพิเศษ หรือวิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ หรือสถาปนิกชำนาญการพิเศษ จำนวน 50 ตำแหน่ง 4.2 ฝ่ายเทศกิจ กำหนดตำแหน่งนิติกร สังกัดฝ่ายเทศกิจเพิ่มขึ้นเขตละ 1 ตำแหน่ง จำนวน 50 ตำแหน่ง 4.3 ฝ่ายการคลัง กำหนดตำแหน่ง ดังนี้ - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และ/หรือตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 68 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 68 ตำแหน่ง - เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 58 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป จำนวน 50 ตำแหน่ง - เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน 50 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ จำนวน 50 ตำแหน่ง

โครงการ/กิจกรรม/การดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน			ผลลัพธ์/รายละเอียด
		แล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	
5. โครงการปรับปรุงสวัสดิการของข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (สกก.	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	✓			อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการฯ มีมติเห็นชอบหลักการการให้เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจ ในอัตรา 2,000 บาทต่อเดือนแก่ผู้ที่มีอัตราเงินเดือนรวมเงินค่าครองชีพชั่วคราวของกระทรวงการคลังฯ แล้วไม่ถึงเดือนละ 25,000 บาท ทั้งนี้เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกินเดือนละ 25,000 บาท
6. การปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลด้วยระบบ OKR	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567		✓		มีการทดลองใช้ร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญหน่วยงาน/ส่วนราชการสังกัดกรุงเทพมหานครที่เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สามารถกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลได้ **อยู่ระหว่างดำเนินการ** ทดลองใช้ร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลฯ
7. การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ (Happy 8) - โครงการ Happy workplace (สกก.	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567		✓		กรุงเทพมหานครร่วมมือกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ และสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยดำเนินโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาสุขภาวะของบุคลากรในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยขยายพื้นที่การสำรวจข้อมูลสุขภาวะให้ครอบคลุมทุกหน่วยงาน จัดอบรมหลักสูตรนักจัดการ-งานสร้างสุขภาวะ (นสส.) และบูรณาการงานสร้างสุขภาวะในพื้นที่สำนักงานเขตนำร่อง ได้แก่ สำนักงานเขตบางเขน สำนักงานเขตพระโขนง สำนักงานเขตมีนบุรี สำนักงานเขตตลิ่งชัน สำนักงานเขตคลองเตย สำนักงานเขตภาษีเจริญ โดยให้ผู้ผ่านการอบรมฯ เป็นผู้นำการขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะระดมความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานและร่วมกันออกแบบ

โครงการ/กิจกรรม/การดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน			ผลลัพธ์/รายละเอียด
		แล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	
					โครงการ/กิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน และถอดบทเรียนพื้นที่สำนักงานเขตนำร่องลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) โครงการส่งเสริมสุขภาวะในองค์กรเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากรกรุงเทพมหานคร ระหว่างกรุงเทพมหานคร และ สสส. เพื่อแสดงเจตนารมณ์ร่วมกัน ในการพัฒนาสุขภาวะของบุคลากรในสังกัดกรุงเทพมหานครในอนาคต
8. กิจกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ และการป้องกันการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน (สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567		✓		มีการสำรวจผลการดำเนินการตามนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศและการป้องกันการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกหน่วยงานมีการดำเนินการตามนโยบายฯ อาทิ การประชาสัมพันธ์หรือดำเนินกิจกรรมรณรงค์เพื่อส่งเสริม ความเท่าเทียมทางเพศ การประกาศเจตนารมณ์ด้านความเท่าเทียมทางเพศ การเข้าร่วมขบวนพาเหรดในงาน Pride Month การรับจดทะเบียนจดแจ้งคู่ชีวิต และกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของบุคลากรในการแสดงออกอย่างเหมาะสม
9. การเพิ่มช่องทางสร้างรายได้ให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (Job Match) (สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567		✓		จากการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีหนี้สินถึงร้อยละ 83.7 ร้อยละ 71.5 มีรายได้ทางเดียว และร้อยละ 48.1 มีเงินเดือนไม่พอใช้ จึงได้จัดทำกิจกรรมตลาดนัดอาชีพ (Job Match) เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางสร้างรายได้ให้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครที่มีทักษะฝีมือโดยสร้าง เว็บเพจบนหน้าเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. เพื่อเป็นพื้นที่สื่อกลางระหว่างผู้ที่มีทักษะอาชีพและต้องการหารายได้พิเศษนอกเหนือจากเวลาทำงานประจำกับผู้ที่ต้องการจ้างงาน มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 225

โครงการ/กิจกรรม/การดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน			ผลลัพธ์/รายละเอียด
		แล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	
					คน แบ่งเป็น 5 หมวดหมู่ ได้แก่ ทำความสะอาด อาหาร ทำสวน ขนย้าย ช่าง และอื่น ๆ ตั้งแต่วันที่ 3 กรกฎาคม 2567
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ (Workforce Readiness)					
เป้าหมาย ทรัพยากรบุคคลมีกรอบแนวคิด (Mindset) และกรอบทักษะ (Skillset) ที่พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจการพัฒนามหานคร ภายใต้บริบทที่มีความท้าทายและเปลี่ยนแปลงไปยุค Next Normal					
1.การออกแบบและทบทวนคุณลักษณะ พึงประสงค์ของทรัพยากรบุคคล (HRD8 Attribute Mode) (สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	✓			มีการนำคุณลักษณะพึงประสงค์ของทรัพยากรบุคคล (HRD8 Attribute Mode) ไปใช้ในหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะประจำกลุ่มงาน
2. การพัฒนา HR Dashboard เพื่อเป็นเครื่องมือ ในการวิเคราะห์ บริหาร ติดตามและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	✓			ดำเนินการพัฒนาระบบและเชื่อมโยงข้อมูลที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากร บุคลของกรุงเทพมหานครเพื่อจัดทำระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRMS) และHR Dashboard
3. โครงการจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล(HRD Roadmap) รูปแบบ ๗๐: ๒๐: ๑๐ ของหน่วยงาน (สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567			✓	อยู่ระหว่างการจัดกลุ่มตำแหน่งใหม่และต้องมี การปรับปรุงแก้ไขคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap)
4.โครงการจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับ Talent และ Successor (สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567			✓	ยังไม่ได้ดำเนินการ
5.โครงการจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	✓			มีคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับบุคลากรกรุงเทพมหานคร

โครงการ/กิจกรรม/การดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน			ผลลัพธ์/รายละเอียด
		แล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	
Roadmap) สำหรับบุคลากรกรุงเทพมหานคร (สกก.)					
6. โครงการจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับผู้บริหาร (สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	✓			ดำเนินการนำสมรรถนะมาออกแบบหลักสูตรผู้บริหาร เช่น หลักสูตรเตรียมผู้อำนวยการเขต
7. โครงการจัดทำหลักสูตรพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับการเรียนรู้และพัฒนารูปแบบ 10 (สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567			✓	อยู่ระหว่างการจัดกลุ่มตำแหน่งใหม่และต้องมีการปรับปรุงแก้ไขคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap)
8. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามแผน พัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีของหน่วยงาน (สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567			✓	อยู่ระหว่างการจัดกลุ่มตำแหน่งใหม่และต้องมีการปรับปรุงแก้ไขคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap)
9. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสูตร Offline และ Online รูปแบบ 10 โดยสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567		✓		สถาบันฯ ได้ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในโครงการ/หลักสูตรต่าง ๆ ที่สถาบันฯ กำหนด
10. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครตามสมรรถนะประจำสายงาน ด้วยรูปแบบ 10 (สนศ.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	✓			มีการพัฒนาครูให้มีความรู้ด้านจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนในกลุ่มที่มีความต้องการพิเศษให้กับครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่เปิดการจัดการศึกษาพิเศษ (เรียนร่วม) ในรูปแบบออนไลน์

โครงการ/กิจกรรม/การดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน			ผลลัพธ์/รายละเอียด
		แล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำ (HR Benchmarking)					
เป้าหมาย 1. ทรัพยากรบุคคลได้รับการจัดสรรให้ทำงานที่เหมาะสม (Put the right man on the right job) 2. ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร					
1.โครงการส่งเสริมการนำ Digital Lifelong Learning Platform มาใช้ในการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567		✓		มีการนำระบบการเรียนรู้และประเมินผลการฝึกอบรมออนไลน์ (BMA TDI: E-TRAINING) มาใช้ในหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ กทม. โดยมีจำนวนผู้เข้าเรียนผ่านระบบฝึกอบรมออนไลน์ 1,712 คน และได้จัดทำชุดการเรียนรู้ออนไลน์ในหัวข้ออื่น เช่น ความรู้เบื้องต้น สำหรับผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร ทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การป้องกันอัคคีภัยและการอพยพหนีไฟ แนวทางการตรวจราชการประจำปีของกทม. และการบริหารงานเขต เป็นต้น
2. โครงการระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกทม. เพื่อสร้างฐานข้อมูลและใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567		✓		มีการเพิ่มระยะเวลาโครงการฯ จากรายละเอียดของงานที่เพิ่มมากขึ้น
3. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับ สมรรถนะการบริหารทรัพยากร ขรก.ครู และบุคลากรทางการศึกษา	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	✓			มีการบำรุงรักษาระบบสารสนเทศการทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา กทม. ในระบบการจัดการสิทธิผู้ใช้งาน ปรับปรุงกระบวนการทำงานระบบการเลื่อนเงินเดือน
4. สร้างคลังความรู้ออนไลน์สำหรับผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (สกจ. สนป.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	✓			มีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร HR Smart E – Book

<table>
<tr><th rowspan="2">โครงการ/กิจกรรม/การดำเนินงาน</th><th rowspan="2">ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ</th><th colspan="3">สรุปผลการดำเนินงาน</th><th rowspan="2">ผลลัพธ์/รายละเอียด</th></tr>
<tr><th>แล้วเสร็จ</th><th>อยู่ระหว่างดำเนินการ</th><th>ไม่มีการดำเนินการ</th></tr>
<tr><td>5. การสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน (สกก.)</td><td>ตุลาคม 2566
ถึง
กันยายน 2567</td><td>✓</td><td></td><td></td><td>มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้ทุนการศึกษา ฝึกอบรม และประชุม
- ทุนต่างประเทศ รวม 19 โครงการ 89 คน 11,730,699.75 บาท
- ทุนในประเทศ รวม 149 โครงการ 1,071 คน 26,601,795.- บาท</td></tr>
<tr><td>6. พัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน (สกจ.สนป.)</td><td>ตุลาคม 2566
ถึง
กันยายน 2567</td><td>✓</td><td></td><td></td><td>ดำเนินโครงการ HR 1:1 Coaching & Mentor ให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 50 เขต เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขต</td></tr>
<tr><td>7. การส่งเสริมกิจกรรมในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</td><td>ตุลาคม 2566
ถึง
กันยายน 2567</td><td>✓</td><td></td><td></td><td>หน่วยงานดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน</td></tr>
<tr><td>8. การสรรหาอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กทม. สายงาน
การสอนกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ
(สนศ.)</td><td>ตุลาคม 2566
ถึง
กันยายน 2567</td><td>✓</td><td></td><td></td><td>ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกรุงเทพมหานครกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ
จำนวน 16 กลุ่มวิชา 568 คน</td></tr>
<tr><td>9. โครงการความร่วมมือการผลิตและพัฒนาครู (ทุนเอราวัณ) (สนศ.)</td><td>ตุลาคม 2566
ถึง
กันยายน 2567</td><td>✓</td><td></td><td></td><td>ดำเนินการให้ทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรีทางการศึกษาแก่ผู้ผ่านการคัดเลือกจำนวน 27 ราย รายงานตัวและทำสัญญาการรับเงินทุนการศึกษา เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2567 จำนวน 26 ราย (สละสิทธิ์ 1 ราย) ดังนี้
<table>
<tr><th>สาขาวิชาเอก</th><th>นักเรียนในโรงเรียนสังกัด กทม.</th><th>บุตรข้าราชการและบุคลากรของ กทม.</th></tr>
<tr><td>การศึกษาพิเศษและการสอนคณิตศาสตร์</td><td>3 คน</td><td>6 คน</td></tr>
<tr><td>การศึกษาพิเศษและการสอนภาษาไทย</td><td>5 คน</td><td>5 คน</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

โครงการ/กิจกรรม/การดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน			ผลลัพธ์/รายละเอียด
		แล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	
					<table><tr><td>การศึกษาพิเศษและการสอนวิทยาศาสตร์</td><td>5 คน</td><td>2 คน</td></tr><tr><td>รวม</td><td>13 คน</td><td>13 คน</td></tr></table>
10. โครงการคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	✓			ดำเนินการคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ 1) ตำแหน่งประเภททั่วไป 7 ตำแหน่ง 2) ตำแหน่งประเภทวิชาการ 4 ตำแหน่ง มีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน 290 คน ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2567 จำนวน 183 คน
11. โครงการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ครั้งที่ 1/2567 (สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	✓			ดำเนินการรับสมัครสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ผ่านเว็บไซต์ https://ksb.bangkok.go.th โดยกำหนดระดับวุฒิการศึกษาที่เปิดสอบเป็น 2 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับ ปวช./ประกาศนียบัตร/ปวท./อนุปริญญา/ปวส. 2) ระดับปริญญาตรี ได้ดำเนินการสอบ 5 รอบ ผู้มีสิทธิสอบทั้งหมด 15,695 คน มีผู้เข้าสอบ 8,781 คน (คิดเป็น 55.95%) ผู้ขาดสอบ 6,914 คน (คิดเป็น 44.05%)
12. โครงการความร่วมมือคัดเลือกกำลังคนอาชีวศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร ระยะที่ 2 (สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	✓			ดำเนินการรับสมัครผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเข้าร่วมโครงการความร่วมมือคัดเลือกกำลังคนอาชีวศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน 12 ตำแหน่ง อัตราว่าง 899 อัตรา มีผู้เข้าทดสอบความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการ

โครงการ/กิจกรรม/การดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน			ผลลัพธ์/รายละเอียด
		แล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	
					ปฏิบัติงาน (วิธีสอบข้อเขียนและวิธีสอบปฏิบัติ) จำนวน 1,695 คน มีผู้สอบผ่าน 561 คน มีผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2567 จำนวน 513 คน
13. โครงการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	✓			คนพิการได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 4 ตำแหน่ง 12 คน เมื่อวันที่ 23 ก.ค. 67 ดังนี้ 1. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน จำนวน 7 คน 2. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน 3. เจ้าพนักงานสถิติปฏิบัติงานจำนวน 1 คน 4. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ จำนวน 1 คน
14. โครงการพัฒนาคลังข้อสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไปและภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	✓			ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 6 ครั้ง จำนวนตำแหน่งที่เปิดสอบ ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 17 ตำแหน่ง ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 20 ตำแหน่ง ได้ดำเนินการจัดเก็บข้อสอบที่ได้มาตรฐานเข้าคลังข้อสอบ ดังนี้ 1) ข้อสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป รวม 345 ข้อ - ระดับ ปวช./ปวท./อนุปริญญา/ปวส จำนวน 72 ข้อ - ระดับปริญญาตรี จำนวน 273 ข้อ 2) ข้อสอบภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง รวม 1,587 ข้อ - ตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน 756 ข้อ - ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 831 ข้อ

โครงการ/กิจกรรม/การดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน			ผลลัพธ์/รายละเอียด
		แล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	
15. การใช้การจ้างงานรูปแบบอื่น (สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567		✓		คณะกรรมการบริหารพนักงานกรุงเทพมหานครได้พิจารณาเห็นชอบ ร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานกรุงเทพมหานคร และร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีและการลาหยุดราชการของพนักงานกรุงเทพมหานคร โดยนำเข้า อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร และ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ เรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่าง การปรับปรุงแก้ไข ร่างระเบียบทั้ง 2 ฉบับ และนำเสนอพิจารณาต่อไป อยู่ระหว่างดำเนินการ ร่างข้อบังคับกรุงเทพมหานคร ว่าด้วย การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของพนักงานกรุงเทพมหานคร ตามร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานกรุงเทพมหานคร และนำเสนอคณะทำงานจัดทำรูปแบบการจ้างพนักงานกรุงเทพมหานครเพื่อพิจารณาต่อไป
ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ให้พร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร (HR Culture & Leadership)					
เป้าหมาย ผู้นำในทุกระดับพร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร รวมทั้งมีวัฒนธรรมองค์กรแบบ Outward Mindset และ Sense of Urgency					
1. โครงการพัฒนานักบริหาร-กรุงเทพมหานคร (สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	✓			มีการจัดอบรมหลักสูตรพัฒนานักบริหารกรุงเทพมหานคร ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับสูง 1 รุ่น หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง 2 รุ่น และหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น 2 รุ่น
2. การสร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการเขต ที่เชื่อมโยงกับการจัดการข้อร้องเรียนของประชาชนผ่านแอปพลิเคชัน Traffy Fondue (สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	✓			ส่งมอบแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการเขต ที่เชื่อมโยงกับการจัดการข้อร้องเรียนของประชาชนผ่านแอปพลิเคชัน Traffy Fondue ให้สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

โครงการ/กิจกรรม/การดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน			ผลลัพธ์/รายละเอียด
		แล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	
3. การพัฒนาระบบการย้ายหรือการเลื่อน ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร (สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	✓			ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญ-การพิเศษ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 1/2567 และได้นำหลักเกณฑ์มาใช้แล้ว
4. โครงการเตรียมความพร้อมองค์กรสู่มาตรฐาน ISO 37001 ระบบการจัดการ ต่อต้านการติดสินบน (กวส. สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	✓			ดำเนินการจัดอบรมเตรียมความพร้อมองค์กรสู่มาตรฐาน ISO 37001 ระบบการจัดการต่อต้านการติดสินบนให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานคร-สามัญ จำนวน 144 คน
5. กิจกรรมยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงาน กรุงเทพมหานคร และหน่วยงานภาคเอกชน ที่เป็นคู่ค้าคู่สัญญากับกรุงเทพมหานคร (สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	✓			ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 1) กรุงเทพมหานคร (ระดับกรม) ได้คะแนนประเมิน 80.63 คะแนน (อยู่ในระดับต้องปรับปรุง) ซึ่งน้อยกว่าปีที่ผ่านมา 2) สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร (ระดับต่ำกว่ากรม) ได้คะแนนประเมิน ในภาพรวม 94.77 คะแนน (อยู่ในระดับผ่านดี) มีสำนักงานเขตที่ผ่านการประเมิน 49 สำนักงานเขต และไม่ผ่านการประเมิน 1 สำนักงานเขต สำนักงานเขตที่คะแนนสูงกว่าปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2566) มีจำนวนทั้งหมด 33 สำนักงานเขต
6. กิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนาภาคีเครือข่ายความร่วมมือลดเสี่ยงโกงของกรุงเทพมหานคร (สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	✓			มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ประสานความร่วมมือด้านการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันร่วมกับหน่วยงาน/ภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง โดยมีจำนวนภาคีเครือข่ายที่มีความร่วมมือลดเสี่ยงโกงกับ กทม. จำนวน 3 เครือข่าย ได้แก่ สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ป.ป.ท. และองค์กร-สหประชาชาติ

โครงการ/กิจกรรม/การดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน			ผลลัพธ์/รายละเอียด
		แล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	
7. โครงการหน่วยงานต้นแบบปลอดการทุจริต (สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	✓			หน่วยงานต้นแบบปลอดการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีหน่วยงานและส่วนราชการที่ได้คะแนนการประเมินสูงสุด จำนวน 6 แห่ง ดังนี้ 1) ระดับสำนักและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ สำนักงานปกครองและทะเบียน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร รางวัลชมเชย ได้แก่ กองงานผู้ตรวจราชการสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักการคลัง 2) ระดับสำนักงานเขต ได้แก่ สำนักงานเขตสาทร รางวัลชมเชย ได้แก่ สำนักงานเขตคลองเตย และสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ
8. โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระบบคุณธรรมตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 (สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	✓			ดำเนินการฝึกอบรมให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 295 คน มีผู้ทำแบบทดสอบประเมินความรู้ได้คะแนนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 จำนวน 256 คน
9. การสร้างและการสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมพึงประสงค์ (Shared Values)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567		✓		หน่วยงานต้นแบบปลอดการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีหน่วยงานและส่วนราชการที่ได้คะแนนการประเมินสูงสุด จำนวน 6 แห่ง ดังนี้ 1) ระดับสำนักและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ สำนักงานปกครองและทะเบียน สำนัก

โครงการ/กิจกรรม/การดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน			ผลลัพธ์/รายละเอียด
		แล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	
					ปลัดกรุงเทพมหานคร รางวัลชมเชย ได้แก่ กองงานผู้ตรวจราชการ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักการคลัง 2) ระดับสำนักงานเขต ได้แก่ สำนักงานเขตสาทร รางวัลชมเชย ได้แก่ สำนักงานเขตคลองเตย และสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ
ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนามหานคร (HR Innovation)					
เป้าหมาย มีองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการและนวัตกรรมการพัฒนามหานครที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริง					
1. จัด hackathon เพื่อสร้างวัฒนธรรมการพัฒนามหานครผ่านพื้นที่ทดลอง : Living Lab/Sandbox) (สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	✓			พัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอย กลุ่มตำแหน่งตามภารกิจสำคัญ 5 กลุ่มตำแหน่ง ได้แก่ 1) นักจัดการเมือง 2) นักจัดการคุณภาพชีวิตเมือง 3) นักจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง 4) นักจัดการความปลอดภัยเมือง และ 5) วิศวกรเมือง กลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ - ชำนาญการ จากสำนักงานเขตนำร่อง จำนวน 4 สำนักงานเขต ได้แก่ สำนักงานเขตคลองเตย สำนักงานเขตบางเขน สำนักงานเขตภาษีเจริญ และสำนัก-งานเขตตลิ่งชัน
2. โครงการส่งเสริมการนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ (สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567		✓		ศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางส่งเสริมการนำนวัตกรรมจากโครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานครไปขับเคลื่อนให้เกิดการปฏิบัติ

โครงการ/กิจกรรม/การดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน			ผลลัพธ์/รายละเอียด
		แล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	
					อยู่ระหว่างดำเนินการ กำหนดแนวทางส่งเสริมการนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ
3. การส่งเสริมสนับสนุนทุนการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) ทั้งภายในและภายนอกเพื่อสร้างองค์ความรู้ ข้อเสนอทางวิชาการและนวัตกรรมการพัฒนามหานคร (สกก.)	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567			✓	ยังไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจากไม่มีหน่วยงานขอจัดสรรงบประมาณเพื่อทำการวิจัยและพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

3.3 ปัญหาและความท้าทายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ปัญหาและความท้าทายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครคือ การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งจากปัจจัยภายนอกและภายในองค์กร เช่น ทิศทางการขับเคลื่อนภาครัฐสู่รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และภาครัฐระบบเปิด (Open Government) การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการทำงานและให้บริการประชาชน การปรับปรุงระบบงาน โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงการปรับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตอบโจทย์ปัญหาและความท้าทายขององค์กรมากยิ่งขึ้น โดยสรุปประเด็นปัญหาและความท้าทายได้เป็น 4 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 การปรับระบบงานและระบบราชการของกรุงเทพมหานครเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรที่คล่องตัว ล้ำหน้า และเปิดกว้าง

มิติที่ 2 การพัฒนาระบบบริหารผลงานเพื่อขับเคลื่อนผลงานคนให้บรรลุเป้าหมายองค์กร

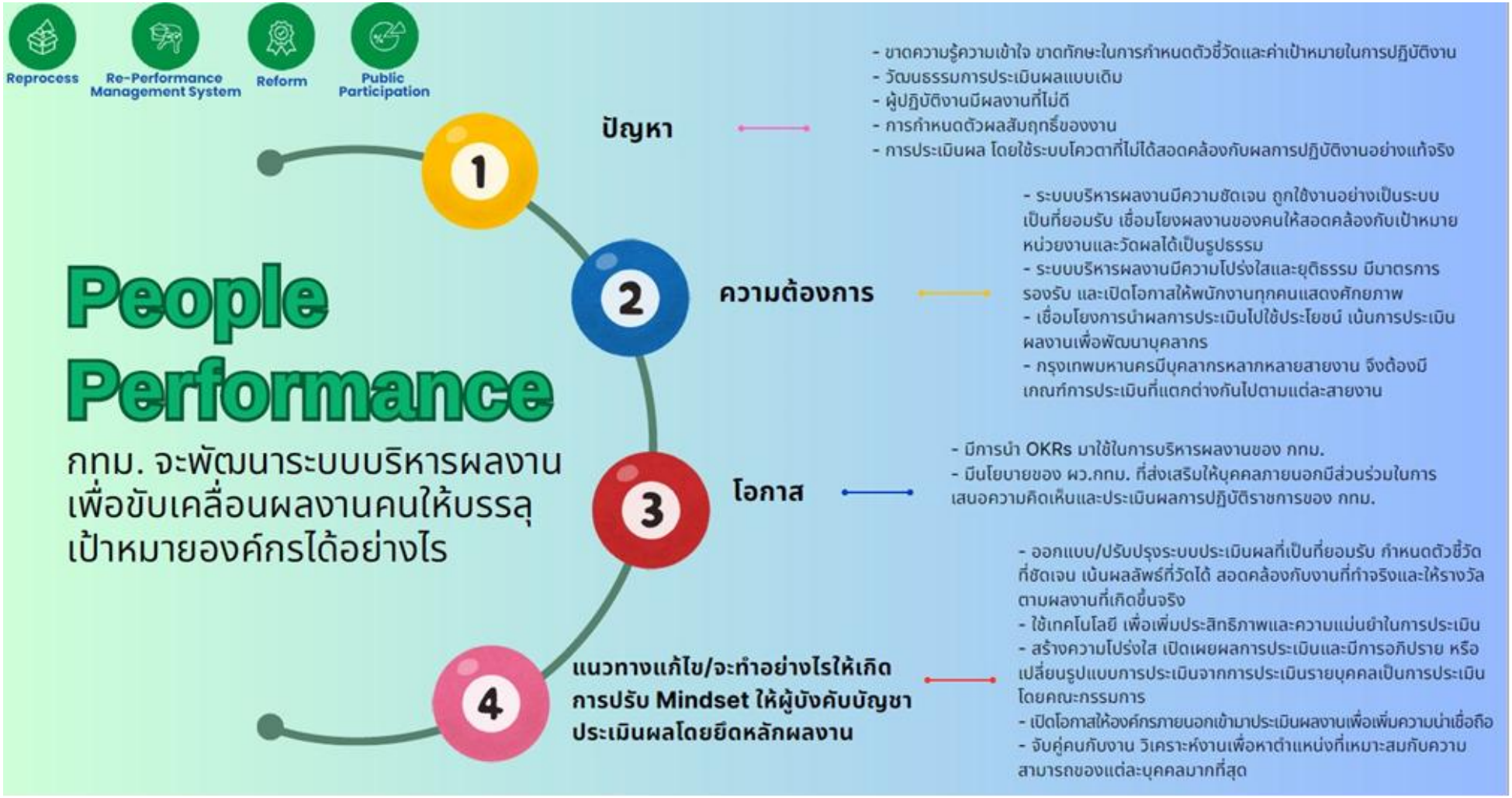
มิติที่ 3 การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อดึงดูดคนรุ่นใหม่และมัดใจคนในองค์กร

มิติที่ 4 การเสริมสร้างความโปร่งใส ป้องกันการทุจริตและการกระทำผิดวินัยให้เกิดสัมฤทธิ์ผล

มิติที่ 1 การปรับระบบงานและระบบราชการของกรุงเทพมหานครเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรที่คล่องตัว ล้ำหน้า และเปิดกว้าง



มิติที่ 2 การพัฒนาระบบบริหารผลงานเพื่อขับเคลื่อนผลงานคนให้บรรลุเป้าหมายองค์กร



มิติที่ 3 การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อดึงดูดคนรุ่นใหม่และมัดใจคนในองค์กร



มิติที่ 4 การเสริมสร้างความโปร่งใส ป้องกันการทุจริตและการกระทำผิดวินัยให้เกิดสัมฤทธิ์ผล



3.4 ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครได้วิเคราะห์สภาพปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อค้นหาจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคาม พบปัญหาที่ส่งผลต่อกระทบต่อการปฏิบัติงานและการขับเคลื่อนงานในองค์กรหลายประการ ได้แก่

1) ประเด็นปัญหาที่ต้องดำเนินการแบบเร่งด่วน (quick win) เป็นปัญหาที่แก้ได้ง่าย มีความสำคัญมาก และมีผลกระทบสูง ประกอบด้วย

1.1) อัตราการโอนและลาออกที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง การทดแทนตำแหน่งว่างจากการเกษียณล่าช้า การสรรหาตำแหน่งประเภททั่วไปได้ไม่เพียงพอกับอัตราว่าง ส่งผลต่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ความก้าวหน้า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและสมดุลชีวิต เนื่องจากภาระงานที่มากเกินไปจากการปฏิบัติงานแทนตำแหน่งว่างทำให้เกิดความเครียดสูงจากการทำงาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.34 และคนเก่งในองค์กรลาออก โดยกลุ่มที่มีอัตราการลาออกมากที่สุด คือ กลุ่มข้าราชการที่เป็น Generation Y (อายุงานเฉลี่ย 2 ปี) รองลงมาคือ ข้าราชการ Generation X (อายุงานเฉลี่ย 25 ปี) ลาออกด้วยเหตุสูงอายุ (อายุครบ 50 ปี) หรือเหตุรับราชการนาน (อายุงานครบ 25 ปี) ประกอบกับผลการสำรวจองค์กรสุขภาวะของ สสส. และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ข้าราชการ 1 ใน 10 พร้อมไปจากองค์กรก่อนเกษียณอายุราชการ (ร้อยละ 10.2) อีก 1 ใน 3 ไม่แน่ใจว่าจะอยู่หรือไม่ (ร้อยละ 33.2) และพร้อมอยู่กับองค์กร (ร้อยละ 56.6)

1.2) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังไม่ทันต่อความรู้และทักษะที่เปลี่ยนแปลง เนื่องจากหลักสูตรที่มีปัจจุบันเน้นพัฒนาทั่วไป เช่น สมรรถนะ ศักยภาพนักบริหาร วัฒนธรรมองค์กร และนวัตกรรม แต่ยังขาดหลักสูตรเฉพาะทางและการพัฒนาตามสายอาชีพต่าง ๆ ที่มีทิศทางและระบบชัดเจน ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านที่สอดคล้องกับบทบาทของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต่าง ๆ

1.3) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนยังไม่ยึดโยงกับหลักผลงานและเป้าหมายขององค์กร เนื่องจากใช้การประเมินตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ว 5 ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวไม่ได้มีการเชื่อมโยงเป้าหมายการปฏิบัติงานในระดับบุคคลกับเป้าหมายขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2) ประเด็นปัญหาที่เป็นเป้าหมายใหญ่ (big goal) เป็นปัญหาที่มีความสำคัญมาก แต่ทำได้ยาก เนื่องจากต้องใช้ระยะเวลาดำเนินการนาน ประกอบด้วย การกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลังไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนภารกิจตามนโยบายผู้บริหาร การมีสายงานจำนวนมากแต่ความก้าวหน้ายังไม่ครอบคลุมทุกสายงาน โครงสร้างและบทบาทของ HR ในหน่วยงานยังไม่รองรับการกระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงยังไม่มีแผนบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้กำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นอกจากนี้ กรุงเทพมหานครยังไม่สามารถแข่งขันกับหน่วยงานภาครัฐอื่นในการดึงดูดคนเก่งเข้าสู่องค์กรได้ ระเบียบและหลักเกณฑ์ด้าน HR หลายส่วนยังอยู่ระหว่างการปรับปรุงให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลง



เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้ว จึงกำหนดเป้าหมายการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (HR Focus ปี 2568 - 2570) และกำหนด Aspiration Goal คือ กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรภาครัฐที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดและทุ่มเททำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อพัฒนา กทม.ให้เป็นเมืองน่าอยู่สำหรับทุกคน โดยกำหนดกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 4 กลยุทธ์ ดังนี้



กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างความผูกพันต่อองค์กร (People Engagement) โดยพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในมิติต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและลดอัตราการสูญเสียคนจากองค์กร เมื่อคนในองค์กรรักและผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน เกิดความเชื่อใจ ไว้วางใจ และพูดถึงองค์กรในเชิงบวก ทั้งภายในและภายนอกองค์กร สำหรับการกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนา (Engagement Model) ประกอบด้วย ๕ ปัจจัย ดังนี้

1) ทิศทางและการบริหารองค์กร (Company Direction & Practices) ประกอบด้วย การสื่อสารชื่อเสียงและภาพลักษณ์องค์กร การบริหารจัดการขององค์กร การสื่อสารวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร วิธีการทำงานและการทำงานที่คล่องตัว การบริหารจัดการเปลี่ยนแปลง การประเมินผล การดำเนินงานขององค์กร

2) งานที่รับผิดชอบ (The Work) ประกอบด้วย กระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย การจัดสรรเครื่องมือและทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการทำงาน งานที่ท้าทายต่อความสามารถ การมีอิสระในการคิดและตัดสินใจตามความรับผิดชอบ

3) การพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Development & Career Opportunity) ประกอบด้วย โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการทำงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาความสามารถในอนาคตสำหรับพนักงาน รวมถึงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารโดยตรง ทีมและเพื่อนร่วมงาน

4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน อาชีวอนามัยในการทำงาน การดูแลสุขภาวะด้านจิตใจของพนักงาน การสร้างความสุขในการทำงาน

5) ผลตอบแทนโดยรวม (Total Reward & Recognition) ประกอบด้วย เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยมีแผนการดำเนินการสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Engagement Roadmap) ดังนี้

(1) ศึกษาสภาพปัญหาและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร

(2) สำรวจความผูกพันของข้าราชการและบุคลากรของกรุงเทพมหานครที่มีต่อองค์กร รอบที่ 1 เพื่อประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรในเบื้องต้น

(3) ออกแบบแนวทางแก้ไขและสร้างความผูกพันต่อองค์กรจาก 5 ปัจจัย ใน Engagement Model และวางแผนการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

(4) สำรวจความผูกพันของข้าราชการและบุคลากรของกรุงเทพมหานครที่มีต่อองค์กร รอบที่ 2 เพื่อประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

(5) สรุปรายงานผลการดำเนินงานและปรับปรุงแผนการดำเนินงานเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาเพื่อดำเนินการต่อไป

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคล (People Capability) โดยปรับเปลี่ยนแนวคิดไปสู่การเป็น Corporate University หรือมหาวิทยาลัยขององค์กร ด้วยการสร้างและพัฒนาคนให้ตรงกับความต้องการของกรุงเทพมหานคร เช่น ด้านสิ่งแวดล้อมเมือง ด้านความปลอดภัยเมือง ด้านการบริหารจัดการเมือง เป็นต้น โดยมีแผนการดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคล (Corporate Roadmap) ดังนี้

(1) ศึกษาปัญหา วิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

(2) ออกแบบและพัฒนาเครื่องมือในการฝึกอบรมหรือจัดกิจกรรมการเรียนรู้และองค์ความรู้เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถของกลุ่มภารกิจ และสมรรถนะของสายงาน

(3) พัฒนานักทรัพยากรบุคคลให้เป็น Trainer/Consultant เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถของการเจ้าหน้าที่หน่วยงานและและทรัพยากรบุคคลในองค์กร

(4) พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ด้วยหัวข้อการพัฒนาทักษะและความสามารถ ที่สำคัญทันสมัย และใช้วิธีการอบรมที่หลากหลาย โดยแต่ละหน่วยงานมีส่วนรับผิดชอบดูแลเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วย

(5) ออกแบบวิธีการ/เทคโนโลยีในการเรียนรู้ที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ

(6) สร้างและพัฒนาเครือข่ายร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ และสถาบันอื่น ทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตามความต้องการขององค์กร

(7) สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงานและภายนอกกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งสร้างแบรนด์การฝึกอบรมของกรุงเทพมหานครเป็น Corporate University

(8) ติดตามประเมินผลการดำเนินการและประเมินความสามารถของผู้เรียนรู้อย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์ที่ 3 การบริหารผลงาน (People Performance) โดยการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เป็นธรรมและเชื่อมโยงกับค่าตอบแทน เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดผลงานและการขับเคลื่อนผลงานที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร มีวิธีการทำงานที่ให้ความสำคัญกับการบริหารผลงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการทำงานแบบให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) โดยมีแผนการดำเนินการพัฒนาระบบบริหารผลงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กร ดังนี้

(1) การศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการบริหารผลงานของกรุงเทพมหานคร

(2) ออกแบบระบบบริหารผลงานของกรุงเทพมหานครให้เชื่อมโยงเป้าหมายการปฏิบัติงานระดับบุคคลเข้ากับเป้าหมายขององค์กร

(3) ปรับปรุงระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารผลงาน ระบบการเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละ เพื่อให้สอดคล้องและยึดโยงกับหลักการบริหารผลงานที่ปรับปรุงใหม่

(4) นำระบบบริหารผลงานไปทดลองใช้และชี้แจงทำความความเข้าใจแก่หน่วยงาน

(5) ขอความเห็นชอบร่างระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารผลงานและระบบการเลื่อนเงินเดือนต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

(6) ประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารผลงานและระบบการเลื่อนเงินเดือน

(7) นำระบบบริหารผลงานไปใช้กับหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร

(8) ติดตามและประเมินผลระบบบริหารผลงานของกรุงเทพมหานคร

กลยุทธ์ที่ 4 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (People Culture) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 - 2570) เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรให้พร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร (HR Culture &

Leadership) กลยุทธ์ที่ 4.4 สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการสื่อสารและสร้างบรรยากาศองค์กร รวมทั้งการปรับระบบบริหารผลงาน และกลไกแรงจูงใจ (Performance Management & Incentive System) ข้าราชการและบุคลากร ทุกระดับให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร และความสามารถในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนางาน รวมทั้งสนับสนุนการบ่มเพาะค่านิยมพึงประสงค์ (Shared Values) ซึ่งค่านิยมพึงประสงค์ หมายถึงสิ่งที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนิยมยึดถือเป็นแนวทางพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และเมื่อปฏิบัติซ้ำ ๆ บ่อย ๆ จนเป็นวิถีชีวิตที่อาจสืบทอดต่อ ๆ กันไปเป็นวัฒนธรรมได้ ค่านิยมพึงประสงค์เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร กำหนดวิถีการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะรักษาบุคลากรที่ดีให้คงอยู่ (Retention) และดึงดูดบุคลากรที่เก่ง (Talent) ให้เข้ามาปฏิบัติงานที่หน่วยงานกรุงเทพมหานคร จนนำไปสู่การสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) จากความสำคัญที่กล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าค่านิยมพึงประสงค์เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะก่อให้เกิดคุณค่าต่อข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครจนนำไปสู่การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าประสงค์ต่อไป

สำนักงาน ก.ก. จึงได้ดำเนินการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในการจัดทำค่านิยมพึงประสงค์ของกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากวิสัยทัศน์ของกรุงเทพมหานคร “กรุงเทพฯ เมืองน่าอยู่สำหรับทุกคน” ยุทธศาสตร์การพัฒนากรุงเทพมหานคร 9 ดี 9 ด้าน สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารกรุงเทพมหานคร (In-dept Interview) สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของกรุงเทพมหานคร แก่ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครในทุกระดับ และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากนั้นได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์มากำหนดเป็นค่านิยมพึงประสงค์ของกรุงเทพมหานคร เสนอขอความเห็นชอบผู้บริหาร เพื่อดำเนินการในขั้นตอนสร้างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของกรุงเทพมหานครต่อไป โดยดำเนินการจัดกิจกรรมการสร้างการรับรู้และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 5 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 สร้างการรับรู้ค่านิยมพึงประสงค์ (Perception)
ระยะที่ 2 พัฒนาให้ความรู้ความเข้าใจ (Development)
ระยะที่ 3 ปลูกฝังและส่งเสริมพฤติกรรมตามค่านิยมพึงประสงค์ (Reinforcement)
ระยะที่ 4 ประเมินการรับรู้ค่านิยมพึงประสงค์ (Evaluation)
ระยะที่ 5 เชื่อมโยงกับระบบ HR (HR Culture)

แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (Process of BMA Culture Encouragement)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2570

1 ระยะ 1 สร้างการรับรู้ค่านิยมพึงประสงค์ (Perception) (2568)

- จัดทำประกาศและคลิปวีดีโอสารจากผู้บริหาร กทม.
- แต่งตั้งคณะทำงานส่งเสริมค่านิยมพึงประสงค์ของหน่วยงาน
- จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมพึงประสงค์ ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น Tiktok IG เว็บไซต์ โปสเตอร์ คู่มือ เป็นต้น



2 ระยะที่ 2 พัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ (Development) (2568)



- พัฒนาผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา โดยการจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นต้นแบบ
- พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน : จัดตั้งทีมหลักในการเป็นตัวแทนสื่อสารถ่ายทอดค่านิยมพึงประสงค์ให้กับเจ้าหน้าที่ และฝึกอบรมทีมที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3 ระยะ 3 ปลูกฝังและเสริมสร้างพฤติกรรมตามค่านิยมพึงประสงค์ (Reinforcement) (2568-2569)

- หน่วยงานจัดพื้นที่จุดส่งเสริมค่านิยมพึงประสงค์ในหน่วยงานของตน
- จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับค่านิยมพึงประสงค์ของกรุงเทพมหานคร
- จัดทำบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์รายวิชาค่านิยมพึงประสงค์ของกรุงเทพมหานคร (BMA Shared Value)



4 ระยะ 4 ประเมินการรับรู้ค่านิยมพึงประสงค์ (Evaluation) (2568 เป็นต้นไป)



- จัดทำแบบประเมินการรับรู้และประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมพึงประสงค์
- จัดทำแบบประเมินบุคคลต้นแบบตามค่านิยมพึงประสงค์
- จัดทำแบบสำรวจพฤติกรรมในการพัฒนาค่านิยมพึงประสงค์และวัดระดับพฤติกรรมตามค่านิยมพึงประสงค์

5 ระยะ 5 เชื่อมโยงกับระบบ HR (HR Culture) (2569-2570)

- เชื่อมโยงค่านิยมพึงประสงค์เข้ากับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ระบบสรรหา ระบบการประเมินผลงาน ระบบการพัฒนาบุคคล เป็นต้น



กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.
hrsbma@gmail.com
02-2263727 : 1458

นอกจากนี้ กรุงเทพมหานครยังให้ความสำคัญกับการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน รวมถึงป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในองค์กร ประกอบกับแผนยุทธศาสตรการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2566 – 2570 เปาประสงคยุทธศาสตรที่ 4 สรางผูนำและวัฒนธรรมองคกรให้พรอมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร (HR Culture & Leadership) กลยุทธที่ 4.3 การเสริมสรางจริยธรรมดานการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสงเสริมการพัฒนาเครือขายธรรมาภิบาลและสงเสริมคุณธรรมประจำหนวยงานเฝาระวังและตอตานการทุจริต รวมถึงการประเมินคุณธรรมและความโปรงใสในการดำเนินงานของหนวยงาน และนโยบายของผู้วาราชการกรุงเทพมหานคร (นายชัชชาติ สิทธิพันธุ) “โปรงใสไมสวย” โดยกำหนดแผนการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความโปร่งใส ป้องกันการทุจริตและการกระทำผิดวินัยให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ดังนี้

1.การเสริมสร้างความโปร่งใส ป้องกันการทุจริตและการกระทำผิดวินัย (Transparency Enhancement)

2.การยกระดับความร่วมมือในการต่อต้านการทุจริตกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง



ส่วนที่ 4

โครงการและกิจกรรมสำคัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

โครงการ/กิจกรรมสำคัญ
ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร
และแผนปฏิบัติราชการ ประจำปี พ.ศ. 2567

กิจกรรมการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งผู้อำนวยการเขต

1) งบประมาณ -ไม่ใช้งบประมาณ-

2) วัตถุประสงค์ /เป้าหมาย

1. เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งผู้อำนวยการเขต

2. เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขต

3. เพื่อให้กรุงเทพมหานครสามารถนำหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขตไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

<u>เป้าหมาย</u>

1. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารระดับสูงในกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โปร่งใส และสนับสนุนการบริหารราชการ

2. การทดแทนตำแหน่งผู้อำนวยการเขตมีประสิทธิภาพ ผู้เข้ารับการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขตมีความพร้อมและศักยภาพ เพื่อปฏิบัติภารกิจที่ซับซ้อนของเมืองและตามความคาดหวังของประชาชนในพื้นที่

3) กิจกรรม/การดำเนินการ

1. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของตำแหน่งผู้อำนวยการเขต ในส่วนของการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขต เพื่อนำเสนอต่อ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากรและการประเมิน พิจารณาให้ความเห็นชอบ และเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาอนุมัติหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกฯ

2. กำหนดระยะเวลาดำเนินการภายใน 1 ปีงบประมาณ (ตั้งแต่ ต.ค. 66 - ก.ย. 67) และมีสถานที่ดำเนินการในเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร

4) ผลการดำเนินงาน

ผลผลิต (output)

1. กรุงเทพมหานครมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งผู้อำนวยการเขต

2. กรุงเทพมหานครมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขต

ผลลัพธ์ (outcome)

1. กรุงเทพมหานครสามารถนำหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขตไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. สำนักงานเขตสามารถบริหารจัดการเชิงพื้นที่แบบบูรณาการและการให้บริการประชาชนในพื้นที่เป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กรุงเทพมหานครมีการทบทวนการกระจายภารกิจการจัดบริการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในพื้นที่โดยตรงไปยังสำนักงานเขต เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว โดยเริ่มจากสำนักงานเขตนำร่อง

5) ประโยชน์ที่ได้รับ

1. กรุงเทพมหานครมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งผู้อำนวยการเขต

2. กรุงเทพมหานครมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขต ซึ่งเป็นตำแหน่งทางการบริหารที่สำคัญ ที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลและเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนาและวางแผนกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สำนักงานเขตสามารถบริหารจัดการเชิงพื้นที่แบบบูรณาการและการให้บริการประชาชนในพื้นที่เป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

🕮 โครงการมอบรางวัลคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานคร

1) งบประมาณ ได้รับจัดสรร 1,635,500 บาท เบิกจ่ายจริง 440,464 บาท

2) วัตถุประสงค์ /เป้าหมาย

1. เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการของกรุงเทพมหานครไปสู่มาตรฐานระดับประเทศและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

2. เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครเห็นความสำคัญของการพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานและการให้บริการ

3. เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัด-กรุงเทพมหานครมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้ประชาชนได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3) กิจกรรม/การดำเนินการ

1. จัดทำประกาศ กทม. เพื่อให้หน่วยงานเสนอผลงานเพื่อขอรับรางวัลฯ และประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์และแนวทางการพิจารณารางวัลฯ ผ่านช่องทางออนไลน์หรือรูปแบบคลิปวีดิทัศน์

2. ให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานที่สนใจเสนอขอรับรางวัลฯ

3. หน่วยงานจัดทำผลงานเสนอขอรับรางวัลฯ

4. ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาคุณภาพผลงานที่หน่วยงานเสนอ

5. จัดทำประกาศผลการพิจารณารางวัลฯ เพื่อเสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครลงนาม และจัดทำโล่รางวัลฯ ป้ายเงินรางวัล

6. จัดพิธีมอบรางวัลฯ

4) ผลการดำเนินงาน

ผลผลิต (output)

ผลงานที่หน่วยงานเสนอได้รับรางวัลระดับชมเชยขึ้นไป ร้อยละ 20

ผลลัพธ์ (outcome)

ร้อยละ 83.333 หน่วยงานเสนอผลงานร่วมทั้งสิ้น 6 ผลงาน ได้รับรางวัลระดับชมเชยขึ้นไป จำนวน 5 ผลงาน แบ่งเป็น ระดับดีเด่น 4 ผลงาน ระดับชมเชย 1 ผลงาน ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ 1 ผลงาน

5) ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ช่วยส่งเสริมหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน

2. ประชาชนได้รับการบริการที่ดีมีมาตรฐานและเกิดความพึงพอใจมากขึ้น

3. กรุงเทพมหานครมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาประชาชน

โครงการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

1) งบประมาณ ได้รับจัดสรร 11,738,500 บาท เบิกจ่ายจริง 4,115,198 บาท

2) วัตถุประสงค์ /เป้าหมาย

1 เพื่อให้สามารถสรรหาคนดี คนเก่งที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เข้ามารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

2 เพื่อให้การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามระบบคุณธรรม

3 เพื่อให้หน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครมีข้าราชการทดแทนตำแหน่งที่ว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่

3) กิจกรรม/การดำเนินการ

ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยเป็นการสอบแข่งขันเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและเพื่อวัดภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ โดยจัดการสอบเป็น 2 กิจกรรม ได้แก่ การสอบแข่งขันฯ ครั้งที่ 3/2566 จำนวน 6 ตำแหน่ง และการสอบแข่งขันฯ ครั้งที่ 1/2567 จำนวน 21 ตำแหน่ง

4) ผลการดำเนินงาน

ผลผลิต (output)

- **กิจกรรมที่ 1** มีผู้สมัครสอบรวมทั้งสิ้น จำนวน 646 ราย
- **กิจกรรมที่ 2** มีผู้สมัครสอบรวมทั้งสิ้น จำนวน 6,972 ราย

ผลลัพธ์ (outcome)

- **กิจกรรมที่ 1** มีผู้สอบแข่งขันได้ จำนวน 163 ราย

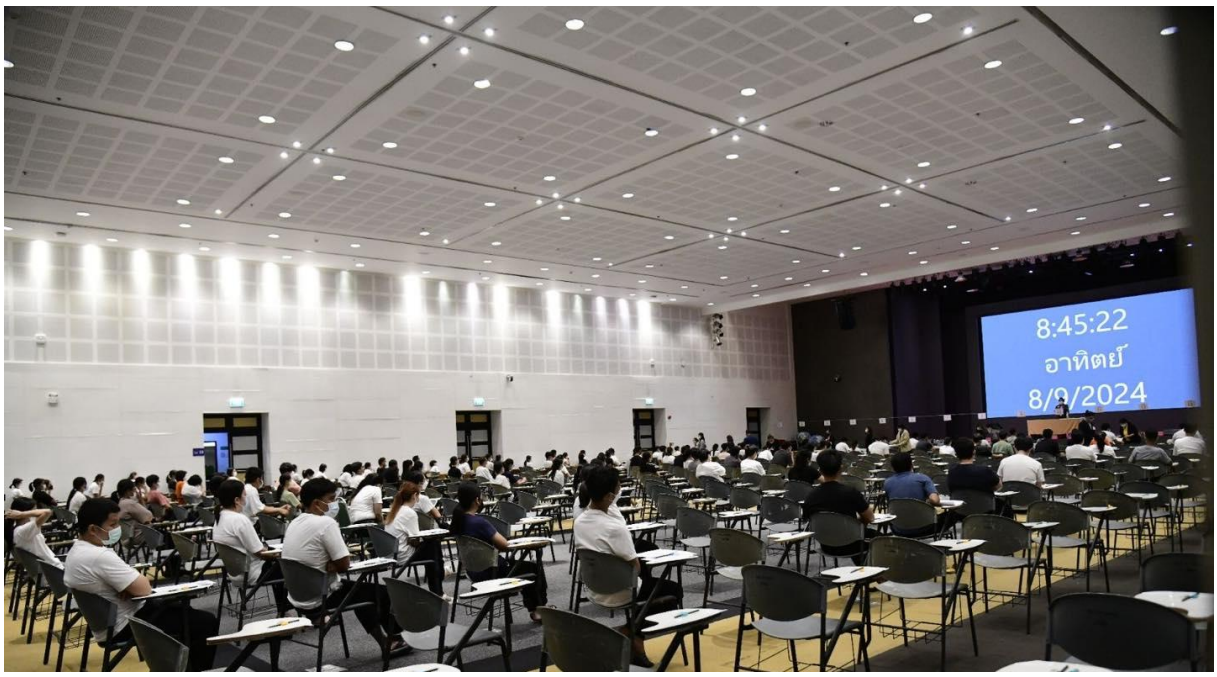
- กิจกรรมที่ 2 มีผู้สอบแข่งขันได้ จำนวน 2,412 ราย

5) ประโยชน์ที่ได้รับ

1. หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครมีผู้ปฏิบัติงานตามกรอบอัตรากำลัง
2. กรุงเทพมหานครมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
3. ประชาชนที่สำเร็จการศึกษาแล้ว มีอาชีพที่มั่นคง ช่วยลดปัญหาการว่างงานของสังคม






8:45:22
อาทิตย์
8/9/2024




10
8




สมรรถนะประจำกลุ่มงาน
(Common Functional Competency)
หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะ
สำหรับกลุ่มงานที่มีลักษณะงาน วัตถุประสงค์ของงาน
และผลสัมฤทธิ์ของงานใกล้เคียงกัน (Job Family)
โดยผู้ที่ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกันไม่ว่าจะอยู่
[redacted]แห่งใดควรจะมีสมรรถนะเหมือนกันเพื่อให้ได้
ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ



โครงการคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

1) งบประมาณ ได้รับจัดสรร 5,704,200 บาท เบิกจ่ายจริง 965,900 บาท

2) วัตถุประสงค์ /เป้าหมาย

1. เพื่อให้กรุงเทพมหานครสามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของหน่วยงานเข้ามาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

2. เพื่อให้การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

3. เพื่อให้หน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครมีข้าราชการปฏิบัติงานทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ได้อย่างเพียงพอและทันต่อความต้องการในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน

3) กิจกรรม/การดำเนินการ

สำนักงาน ก.ก. ได้มีประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ 1/2566

<u>ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน อัตราว่าง จำนวน 197 อัตรา</u>

1. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน จำนวน 62 อัตรา

2. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน 37 อัตรา
3. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน จำนวน 19 อัตรา
4. เจ้าพนักงานห้องสมุดปฏิบัติงาน จำนวน 12 อัตรา
5. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน จำนวน 20 อัตรา
6. พนักงานเทศกิจปฏิบัติงาน จำนวน 45 อัตรา
7. โภชนากรปฏิบัติงาน จำนวน 2 อัตรา

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ อัตราว่าง จำนวน 30 อัตรา

1. เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ จำนวน 1 อัตรา
2. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ จำนวน 5 อัตรา
3. นักวิทยาศาสตร์การกีฬาปฏิบัติการ จำนวน 2 อัตรา
4. นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ จำนวน 22 อัตรา

รับสมัครทางอินเทอร์เน็ต ระหว่างวันที่ 16 - 20 ตุลาคม 2566 มีผู้สมัครคัดเลือกทั้งสิ้น จำนวน 1,688 คน มีผู้เข้าสอบข้อเขียน จำนวน 1,261 คน มีผู้สอบผ่านข้อเขียนและมีสิทธิเข้าสอบสัมภาษณ์ จำนวน 291 คน มีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน 290 คน และมีผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง จำนวน 183 คน จาก 185 คน ทั้งนี้ ได้จัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการคัดเลือก ได้แก่ ที่นั่งสอบพิเศษสำหรับผู้ถนัดมือซ้าย และผู้ที่มีน้ำหนักตัวเกิน 100 กิโลกรัม

4) ผลการดำเนินงาน

ผลผลิต (output)

ได้บรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกฯ เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2567 จำนวน 183 คน ได้แก่

ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน

1. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน จำนวน 40 คน
2. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน 37 คน
3. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน จำนวน 10 คน
4. เจ้าพนักงานห้องสมุดปฏิบัติงาน จำนวน 12 คน
5. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน จำนวน 12 คน
6. พนักงานเทศกิจปฏิบัติงาน จำนวน 45 คน
7. โภชนากรปฏิบัติงาน จำนวน 1 คน

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

1. เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ จำนวน 1 คน
2. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ จำนวน 5 คน
3. นักวิทยาศาสตร์การกีฬาปฏิบัติการ จำนวน 2 คน
4. นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ จำนวน 18 คน

ผลลัพธ์ (outcome)

กรุงเทพมหานครได้บุคลากรที่มีประสบการณ์มาปฏิบัติงานให้กับกรุงเทพมหานครเพื่อทดแทนในตำแหน่งที่ว่างและเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร

5) ประโยชน์ที่ได้รับ

1. บุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครได้ใช้ประสบการณ์ ทักษะและความรู้ความสามารถที่มีในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้กับกรุงเทพมหานคร

2. บุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครได้มีโอกาสในการเข้ารับราชการ





โครงการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ครั้งที่ 1/2567

1) งบประมาณ ได้รับจัดสรร 12,381,500บาท เบิกจ่ายจริง 9,255,055 บาท

2) วัตถุประสงค์ /เป้าหมาย

1. เพื่อเพิ่มช่องทางการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเป็นการลดระยะเวลาการดำเนินการ งบประมาณ บุคลากรในการดำเนินการ และวัสดุอุปกรณ์ในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

3. เพื่อให้มีข้อมูลผู้สอบผ่านการสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไป จำนวนมากขึ้น สำหรับการสอบบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

3) กิจกรรม/การดำเนินการ

ดำเนินการรับสมัครสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของกรุงเทพมหานคร ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ครั้งที่ 1/2567 ทางอินเทอร์เน็ตระหว่างวันที่ 1 – 14 กุมภาพันธ์ 2567 ผ่านเว็บไซต์ https://ksb.bangkok.go.th โดยกำหนดระดับวุฒิการศึกษาและคุณสมบัติของผู้สมัครสอบเพื่อวัดภาคความรู้-ความสามารถทั่วไปของกรุงเทพมหานครด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ครั้งที่ 1/2567 ดังนี้

1. ระดับวุฒิการศึกษาที่เปิดสอบแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับ ปวช./ประกาศนียบัตร/ปวท./อนุปริญญา/ปวส. และระดับปริญญาตรี

2. ผู้สมัครสอบต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว หรือเป็นผู้กำลังจะสำเร็จการศึกษา ในปีการศึกษา 2567

3. ให้ผู้สมัครสอบที่สำเร็จการศึกษาแล้ว หรือเป็นผู้กำลังจะสำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2567 ในระดับปริญญาตรี และมีวุฒิการศึกษาในระดับ ปวช./ประกาศนียบัตร/ปวท./อนุปริญญา/ปวส. สามารถสมัครสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของกรุงเทพมหานครด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ครั้งที่ 1/2567 ได้ทั้ง 2 ระดับ

สำนักงาน ก.ก. ได้กำหนดดำเนินการสอบ เป็น 5 รอบ ดังนี้

รอบที่ 1 ในวันที่ 12 พฤษภาคม 2567 สำหรับระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)/ประกาศนียบัตร/ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.)/อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีสถานที่สอบ 2 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รอบที่ 2 - 5 ระหว่างวันที่ 18 – 19 พฤษภาคม 2567 สำหรับระดับปริญญาตรี มีสถานที่สอบ 5 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

4) ผลการดำเนินงาน

ผลผลิต (output)

มีผู้สมัครสอบที่ได้ชำระเงินค่าธรรมเนียมสอบในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)/ประกาศนียบัตร/ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.)/อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 2,343 ราย และระดับปริญญาตรี จำนวน 13,352 ราย รวมทั้งสิ้นจำนวน 15,695 ราย
ทั้งนี้ ผู้มีสิทธิสอบทั้งหมด จำนวน 15,695 คน มีผู้เข้าสอบ จำนวน 8,781 คน (คิดเป็น 55.95%)
และผู้ขาดสอบ จำนวน 6,914 คน (คิดเป็น 44.05%)

ผลลัพธ์ (outcome)

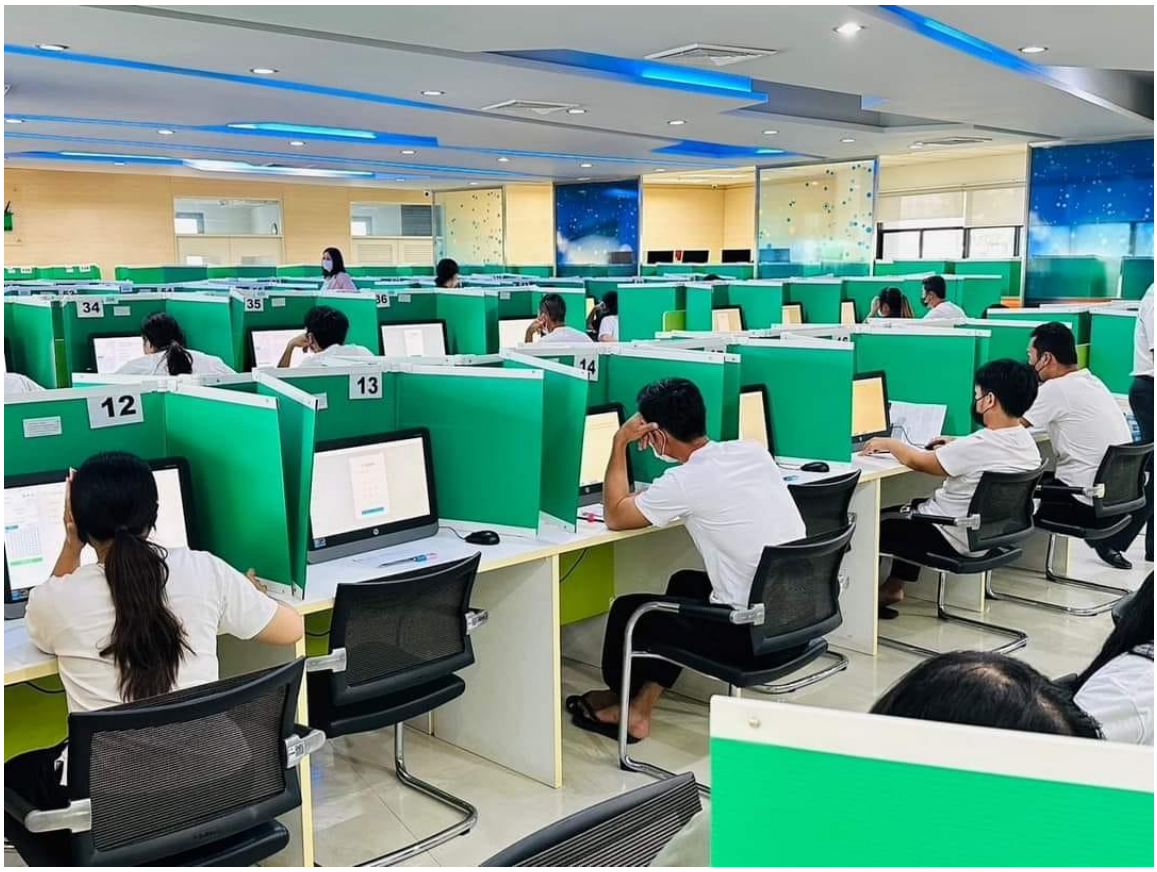
มีผู้สอบผ่านการวัดภาความรู้ความสามารถทั่วไป ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)/ประกาศนียบัตร/ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.)/อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 141 คน และระดับปริญญาตรี 988 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,129 คน

5) ประโยชน์ที่ได้รับ

กรุงเทพมหานครมีจำนวนผู้สอบผ่านการวัดภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของกรุงเทพมหานครเพิ่มมากขึ้น และช่วยลดความยุ่งยากและระยะเวลาในการดำเนินการจัดสอบ รวมทั้งเป็นการพัฒนารูปแบบการจัดสอบในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น






34
35
36
12
13
14


623
622
621
620
617
616
615
614
613
609





📖 กิจกรรมจัดทำสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์

1) งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ

2) วัตถุประสงค์ /เป้าหมาย

1. เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร สามารถค้นคว้า ทบทวนความรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ซึ่งจัดเก็บอย่างเป็นระบบ ง่ายต่อการเข้าถึง สร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องครบถ้วนในเนื้อหาความรู้นั้น ๆ

2. เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร สามารถพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานโดยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อออนไลน์ ได้ตามความสะดวกทั้งด้านเวลา และสถานที่

3. เพื่อส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีทักษะเกี่ยวกับการเรียนรู้ ในรูปแบบออนไลน์สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลในปัจจุบันและอนาคต

3) กิจกรรม/การดำเนินการ

ดำเนินการผลิตสื่อการเรียนรู้ในหลักสูตรการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร และหลักสูตรการฝึกอบรมปฐมนิเทศข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยให้บริการผ่านระบบฝึกอบรมออนไลน์ (BMA TDI :E-Training) จำนวน 4 ประเด็นย่อย ดังนี้

1) นวัตกรรมเพื่อการบริการของกรุงเทพมหานคร

2) งานสารบรรณและการเขียนหนังสือราชการ

3) การเตรียมความพร้อมและการวางแผนด้านการเงินของข้าราชการกรุงเทพมหานครบรรจุใหม่

4) การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

โดยมีผู้เข้าเรียนหรือฟังพร้อมทำแบบทดสอบ จำนวนทั้งสิ้น 402 คน

4) ผลการดำเนินงาน

ผลผลิต (Output)

จำนวนหลักสูตรที่มีการผลิตสื่อการเรียนรู้ที่ผลิตใหม่ผ่านระบบออนไลน์(ทั้งแบบหลักสูตรเต็มและแบบประเด็นย่อย) จำนวน 4 หลักสูตร/ประเด็นย่อย ผลที่ได้ ดำเนินการผลิตสื่อการเรียนรู้และให้บริการผ่านระบบฝึกอบรมออนไลน์ (BMA TDI: E- Training) จำนวน 4 ประเด็นย่อย ดังนี้

1) นวัตกรรมเพื่อการบริการของกรุงเทพมหานคร

2) งานสารบรรณและการเขียนหนังสือราชการ

3) การเตรียมความพร้อมและการวางแผนด้านการเงินของข้าราชการกรุงเทพมหานครบรรจุใหม่

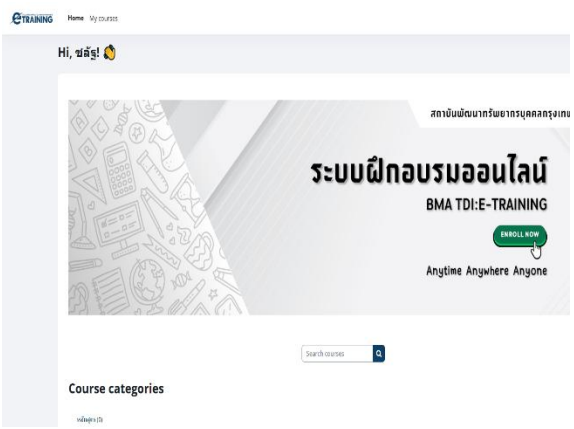
4) การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

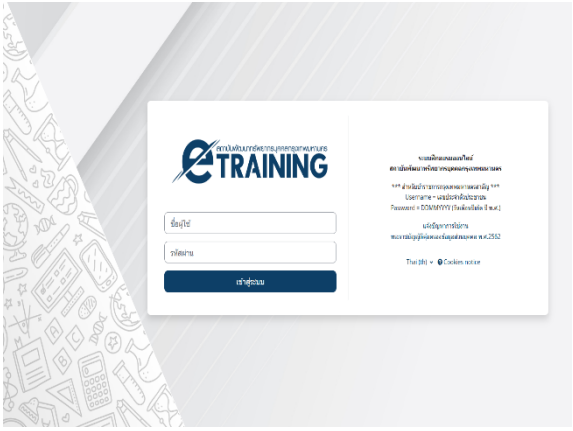
ผลลัพธ์ (Outcome)

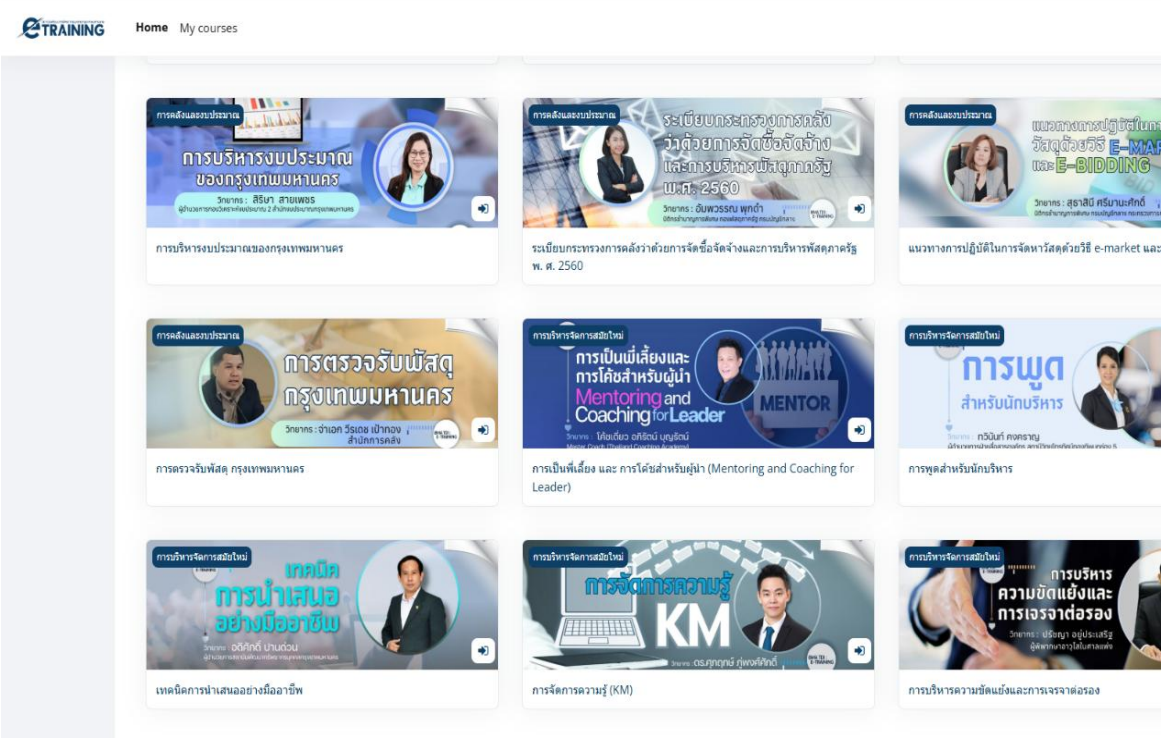
จำนวนผู้เข้าเรียนหรือฟังพร้อมทำแบบทดสอบในสื่อการเรียนรู้ที่ผลิตใหม่ผ่านระบบออนไลน์ จำนวน 300 คน ผลที่ได้ มีผู้เข้ามาเรียนหรือฟังพร้อมทำแบบทดสอบผ่านระบบออนไลน์ จำนวนทั้งสิ้น 402 คน

5) ประโยชน์ที่ได้รับ

สถาบันพัฒนทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร มีหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่สามารถเรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา ให้แก่ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้ศึกษาเพิ่มพูนความรู้ของตนเองตามอัธยาศัย







โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการจัดทำร่างแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528

1) งบประมาณ ได้รับจัดสรร 165,000 บาท เบิกจ่ายจริง 79,000 บาท

2) วัตถุประสงค์ /เป้าหมาย

1.เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดทำร่างแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528

2. เพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้ประสบการณ์ และประเด็นปัญหาอุปสรรค จากการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528

3. เพื่อรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ มุมมองจากผู้เข้าร่วมสัมมนา เพื่อให้เกิดการบูรณาการความคิดร่วมกันในการจัดทำร่างพระราชบัญญัติบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528

3) กิจกรรม/การดำเนินการ

- ชี้แจงที่มาและความคาดหวังของการปรับแก้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 โดยนายต่อศักดิ์ โชติมงคล ประธานที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
- บรรยาย “ข้อจำกัดของการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 พร้อมแลกเปลี่ยนความเห็น และตอบข้อซักถาม” โดย ผศ.ดร.พิชญ์ พงษ์สวัสดิ์
- แบ่งกลุ่มวิพากษ์ ระดมความคิดเห็น และนำเสนอพร้อมรับฟังความคิดเห็น ตามกรอบทิศทางการยกร่างของประเด็น (หมวด) ที่แต่ละกลุ่มรับผิดชอบ
- นำเสนอสรุปประเด็นการรับฟังความคิดเห็นและแนวคิดเพื่อการปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528

4) ผลการดำเนินงาน

การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการจัดทำร่างแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และประเด็นปัญหาอุปสรรคจากการปฏิบัติงาน ได้รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะมุมมองจากผู้เข้าร่วมสัมมนา เกิดการบูรณาการความคิดร่วมกันในการจัดทำร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ดังนี้

<u>ปัจจัยนำเข้า (Input)</u>

ปัจจัยด้านวิทยากรและวิธีการสัมมนา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก วิทยากรมีเทคนิคการระดมสมองและอภิปรายเพื่อร่วมจัดทำร่างแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 เนื้อหาการบรรยายมีส่วนเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ การนำเสนอของวิทยากรช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการสัมมนา และวิทยากรมีบุคลิกภาพ การสื่อสาร การใช้ภาษาที่เหมาะสม

<u>กระบวนการ (Process)</u>

กระบวนการการบริหารจัดการการสัมมนา รูปแบบไป - กลับ เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2567 ณ ห้องปิ่นเกล้า 2 ชั้น 9 โรงแรมรอยัล ซิตี้ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้เข้าร่วมการสัมมนามีความพึงพอใจต่อสถานที่ คุณภาพและปริมาณของอาหาร อาหารว่าง และเครื่องดื่ม ซึ่งเป็นการประเมินใน 2 ประเด็น ได้แก่ 1) ความเหมาะสมของสถานที่ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพและปริมาณของอาหาร อาหารว่าง และเครื่องดื่ม ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ผลผลิต (Output)

1. การสัมมนาเพื่อจัดทำร่างแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสัมมนา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้เข้าร่วมการสัมมนามีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำร่างแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และประเด็นปัญหาอุปสรรคจากการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติฯ และได้มีการบูรณาการความคิดร่วมกันในการจัดทำร่างพระราชบัญญัติฯ ผู้เข้าร่วมการ

สัมมนามีการบูรณาการความคิดร่วมกันในการจัดทำร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528

2. ร้อยละของผู้มีรายชื่อตามคำสั่งเข้าร่วมการสัมมนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 โดยคำนวณจากกลุ่มเป้าหมาย 85 คน และผู้เข้าร่วมการสัมมนา จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 78.82

ผลลัพธ์ (Outcome)

การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการจัดทำร่างแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 กำหนดผลสัมฤทธิ์ระดับผลลัพธ์ (Outcome) รายงานผลการจัดทำร่างสัมมนาแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 1 ฉบับ

5) ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดทำร่างแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528

2. ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ประสบการณ์ และประเด็นปัญหาอุปสรรคจากการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำร่างพระราชบัญญัติบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528

3. เข้าร่วมสัมมนา มีการบูรณาการความคิดร่วมกันในการจัดทำร่างพระราชบัญญัติบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528













🕮 โครงการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างกรุงเทพมหานครดีเด่น

1) งบประมาณ ได้รับจัดสรร 3,287,500 บาท เบิกจ่ายจริง 1,428,207.48 บาท

2) วัตถุประสงค์ /เป้าหมาย

1. เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนยกย่องผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างกรุงเทพมหานครดีเด่น

2. เพื่อตอบแทนผู้กระทำคุณความดีให้กับกรุงเทพมหานคร

3) ผลการดำเนินงาน

ผลผลิต (output)

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ที่มีผลการปฏิบัติงานและความประพฤติตนดีเด่น ทั้งในด้านการครองตน การครองคนและการครองงาน เข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างกรุงเทพมหานครดีเด่น ประจำปี 2566 ประจำปีงบประมาณ 2567

ผลลัพธ์ (Outcome)

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างกรุงเทพมหานครดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2566 ประปีงบประมาณ 2567 จำนวน 232 คน

4) ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้นตั้งใจทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กร

2. คณะผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร มีปฏิสัมพันธ์และได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความสามัคคี และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



2) วัตถุประสงค์/เป้าหมาย

1. เพื่อเป็นการยกย่องสรรเสริญ สร้างขวัญ กำลังใจ และเกิดความภาคภูมิใจในตนเองในการปฏิบัติภารกิจของกรุงเทพมหานครที่เป็นคุณประโยชน์ต่อประชาชน

2. เพื่อเป็นการขอบคุณจากกรุงเทพมหานครที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครได้อุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ ปฏิบัติหน้าที่มาอย่างเต็มกำลังความรู้ ความสามารถ

3) กิจกรรม/การดำเนินการ

ดำเนินการมอบประกาศเกียรติคุณให้แก่ผู้ที่เกษียณอายุราชการของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

4) ผลการดำเนินงาน

สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้จัดพิธีมอบประกาศเกียรติคุณให้แก่ผู้ที่เกษียณอายุราชการของกรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 12 – 13 กันยายน 2567

5) ประโยชน์ที่ได้รับ

ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการ เกิดความภาคภูมิใจในตนเองที่ได้ปฏิบัติงานช่วยเหลือภารกิจของกรุงเทพมหานครมาอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ



โครงการทุนเยาวชน

1) งบประมาณ ได้รับจัดสรร 30,700,000 บาท เบิกจ่ายจริง 22,600,000 บาท

2) วัตถุประสงค์/เป้าหมาย

1. เพื่อเตรียมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่มีคุณภาพไว้รองรับและทดแทนอัตราว่าง

2. กรุงเทพมหานครได้ครูที่มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำเป็นครูเมืองหลวงตามที่กรุงเทพมหานคร

ต้องการ โดยได้รับการบ่มเพาะความเป็นครูจากหลักสูตรที่ทางสถาบันการศึกษาร่วมกับกรุงเทพมหานครจัดทำขึ้นเป็นการเฉพาะ

3) กิจกรรม/การดำเนินการ

นักเรียนที่สำเร็จการศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖) ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครหรือบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ซึ่งผ่านการคัดเลือกโครงการทุนเอราวัณ ได้รับการศึกษาในระดับปริญญาตรีทางการศึกษา หลังสำเร็จการศึกษาจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อลดปัญหาการโอนไปต่างสังกัด และโรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้การ จัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครมีคุณภาพมากขึ้น

4) ผลการดำเนินงาน

ผลผลิต (output) : โครงการทุนเอราวัณ เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี 2561 – 2567 โดยมีผู้ได้รับทุนการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 476 ราย

รุ่นที่ 1 ได้รับทุน จำนวน 78 ราย จบการศึกษาตามหลักสูตรและได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 75 ราย จบช้า จำนวน 1 ราย ลาออก จำนวน 2 ราย

รุ่นที่ 2 ได้รับทุน จำนวน 87 ราย จบการศึกษาตามหลักสูตรและได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 86 ราย ลาออก จำนวน 1 ราย

รุ่นที่ 3 ได้รับทุน จำนวน 83 ราย จบการศึกษาตามหลักสูตรและได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 78 ราย จบช้า จำนวน 3 ราย ลาออก จำนวน 2 ราย

รุ่นที่ 4 ได้รับทุน จำนวน 85 ราย (กำลังศึกษา ชั้นปีที่ 4)

รุ่นที่ 5 ได้รับทุน จำนวน 72 ราย (กำลังศึกษา ชั้นปีที่ 3)

รุ่นที่ 6 ได้รับทุน จำนวน 45 ราย (กำลังศึกษา ชั้นปีที่ 2)

รุ่นที่ 7 ได้รับทุน จำนวน 26 ราย (กำลังศึกษา ชั้นปีที่ 1)

ผลลัพธ์ (outcome) : ผู้ได้รับทุนการศึกษาฯ โครงการทุนเอราวัณ จบการศึกษาตามหลักสูตรและได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 239 ราย

5) ประโยชน์ที่ได้รับ

1. กรุงเทพมหานครมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีความรู้ความสามารถ มีใจรักในวิชาชีพครู และเป็นครูมืออาชีพที่มีใจรักในท้องถิ่นเต็มใจ ปฏิบัติราชการในกรุงเทพมหานคร โดยไม่ขอโอนไปต่างสังกัดหรือหน่วยงานอื่น

2. การโอนกลับภูมิลำเนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครมีจำนวนลดน้อยลง

3. ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ซึ่งปฏิบัติงานกับกรุงเทพมหานครมานานเกิดขวัญและกำลังใจ มีหลักประกันให้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี

ทางการศึกษาและได้รับการประกันการมีอาชีพรองรับให้บรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

🕮 สอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย

1) งบประมาณ ได้รับจัดสรร 22,149,000 บาท เบิกจ่ายจริง 10,936,868 บาท

2) วัตถุประสงค์ /เป้าหมาย

1. เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีเจตคติและพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อวิชาชีพครูเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย ในกลุ่มวิชาที่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา

2. เพื่อสนับสนุนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย ให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

3) กิจกรรม/การดำเนินการ

1. สำนักการศึกษาประกาศรับสมัครก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่า 7 วัน และมีระยะเวลารับสมัคร ไม่น้อยกว่า 7 วัน โดยปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ส่งประกาศทางอินเตอร์เน็ต ประชาสัมพันธ์ทางอินเตอร์เน็ต และทางสื่อต่างๆ

2. เปิดรับสมัครสอบทางอินเตอร์เน็ต กรอกข้อความในใบสมัครให้ถูกต้องครบถ้วน โดยปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดแล้วทำการสมัคร

3. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบแข่งขัน ประกาศวัน เวลา และสถานที่สอบ ตลอดจนกำหนดระเบียบว่าด้วยการปฏิบัติของผู้เข้าสอบ และระเบียบอื่นๆ เกี่ยวกับการสอบแข่งขันเท่าที่จำเป็น ณ สำนักการศึกษาทางอินเตอร์เน็ต และสื่อต่างๆ

4. เมื่อการสอบแข่งขันเสร็จสิ้นแล้ว จะประกาศรายชื่อผู้ผ่านเกณฑ์การสอบข้อเขียนทั้งภาค ก และภาค ข เป็นผู้มีสิทธิ์เข้ารับการเข้าสอบความเหมาะสมกับกับวิชาชีพครู (สัมภาษณ์) รวมคะแนนและประกาศผลการสอบแข่งขันเพื่อขึ้นบัญชีต่อไป

<u>เกณฑ์การตัดสิน</u>

ผู้ที่ถือว่าเป็นผู้สอบแข่งขันต้องได้คะแนนในแต่ละภาคไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบ

<u>การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้</u>

1. ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ โดยเรียงลำดับที่จากผู้สอบได้คะแนนรวมทุกภาคจากมากไปหาน้อย โดยแยกตามคุณวุฒิ กลุ่มวิชาหรือทาง หรือสาขาวิชาเอก กรณีได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้สอบได้คะแนน ภาค ข มากกว่า เป็นผู้อยู่ในลำดับที่ดีกว่า หากได้คะแนน ข เท่ากันให้ผู้สอบได้คะแนนภาค ก มากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่ดีกว่า ถ้าได้คะแนนภาค ก เท่ากันอีก ให้ผู้ที่ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้ที่อยู่ในลำดับที่ดีกว่า

2. บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้ใช้ได้ไม่เกิน 2 ปี นับแต่วันประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เว้นแต่มีการประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในคุณวุฒิ กลุ่มวิชาหรือทาง หรือสาขาวิชาเอกเดียวกันครั้งใหม่แล้ว บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก

4) ผลการดำเนินงาน

ผลผลิต (Output)

ผู้ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีทางด้านการศึกษาและมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 7 กลุ่มวิชา ได้แก่ กลุ่มวิชาการศึกษาพิเศษ คอมพิวเตอร์ ดนตรีสากล แนะแนว พลศึกษา สังคมศึกษา และอนุบาลศึกษา รวมทั้งสิ้น 1,202 ราย

ผลลัพธ์ (Outcome)

มีอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

5) ประโยชน์ที่ได้รับ

1. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีเจตคติและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับวิชาชีพครู และสามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. สถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครมีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนตามโครงสร้างของหลักสูตร

3. สถานศึกษามีบุคลากรเข้าไปปฏิบัติงานเต็มตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด ทำให้ผู้บริหาร-สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนในกรุงเทพมหานครได้อย่างมีคุณภาพ

🕮 การคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษากรุงเทพมหานคร (รองผู้อำนวยการสถานศึกษา)

1) งบประมาณ ได้รับจัดสรร 270,000 บาท เบิกจ่ายจริง 136,247.50 บาท

2) วัตถุประสงค์ /เป้าหมาย

เพื่อคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษากรุงเทพมหานคร มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี ต่อการศึกษาของกรุงเทพมหานคร และมีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษากรุงเทพมหานคร บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และขึ้นบัญชี ผู้ผ่านการคัดเลือกไว้สำหรับแต่งตั้งเมื่อมีอัตราว่างเพิ่ม

3) กิจกรรม/การดำเนินการ

ได้ดำเนินการคัดเลือก (ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา) ตามประกาศคณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 11 เมษายน พ.ศ. 2566 เรื่อง รับสมัครคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา) โดยรับสมัครสอบคัดเลือก ระหว่างวันที่ 24 – 30 เมษายน 2566 สอบข้อเขียน ภาค ก และภาค ข เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2566 และประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2566 โดยมีผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อขึ้นบัญชี ผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา) จำนวน 110 คน ตามประกาศคณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เรื่อง ผลการคัดเลือก

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา) ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2566

4) ผลการดำเนินงาน

ผลผลิต (Output)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครู ผ่านการคัดเลือก จำนวน 110 คน

ผลลัพธ์ (Outcome)

สถานศึกษากรุงเทพมหานครมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษากรุงเทพมหานคร มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาของกรุงเทพมหานคร และมีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษากรุงเทพมหานคร

5) ประโยชน์ที่ได้รับ

สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีอัตรากำลังครบตามโครงสร้าง และมีผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถบริหารสถานศึกษาเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน ชุมชน กรุงเทพมหานคร มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

ผลการดำเนินงานอื่น ๆ ที่สำคัญด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1.โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะ

1.1 หลักสูตรการฝึกอบรมปฐมนิเทศข้าราชการกรุงเทพมหานคร

หัวข้อ	รายละเอียด
งบประมาณ	ได้รับจัดสรร 10,537,750 บาท เบิกจ่ายจริง 11,483,275 บาท
วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ การบริหารราชการ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กรกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และระเบียบแบบแผนของทางราชการ 3. เพื่อปลูกฝังการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นข้าราชการที่ดี 4. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี อีกทั้งได้แลกเปลี่ยนแนวคิดและประสบการณ์ระหว่างกัน อันจะก่อให้เกิดทัศนคติและค่านิยมที่ดีต่อการทำงาน และเป็นการสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงาน
ลักษณะกิจกรรม/การดำเนินงานโดยสรุป	ดำเนินการฝึกอบรมข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญบรรจุใหม่ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน สังกัดสำนักและสำนักงานเขต จำนวน 15 รุ่น รวมทั้งสิ้น 1,712 คน ระหว่างวันที่ 13 พฤศจิกายน 2566 ถึงวันที่ 5 กันยายน 2567 ระยะเวลาดำเนินการรุ่นละ 7 วัน 2 คืน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 การปฐมนิเทศ แบบไป - กลับ 1 วัน ณ สถานที่เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนที่ 2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง/ฝึกอบรมให้ความรู้เพื่อการฝึกอบรมออนไลน์ (e - training) ของสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร และการอบรมให้ความรู้

หัวข้อ	รายละเอียด
	ในการปฏิบัติงาน แบบไป - กลับ 1 วันทำการ ณ สถานที่เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนที่ 3 การพัฒนาทักษะการเป็นข้าราชการที่ดี 5 วัน 2 คืน ประกอบด้วย - กิจกรรมการพัฒนาจิต แบบไป - กลับ 1 วันทำการ ณ วัดหรือสถานที่ปฏิบัติธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร หรือต่างจังหวัด - กิจกรรมดูงาน แบบไป - กลับ 1 วันทำการ ณ สถานที่ราชการในเขตกรุงเทพมหานคร - กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม (Group Learning) แบบพักค้าง 3 วัน 2 คืน ณ สถานที่ราชการหรือสถานที่เอกชนในกรุงเทพมหานคร หรือต่างจังหวัด
ผลการดำเนินงาน	• **ผลผลิต (output)** ร้อยละ 100 ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญบรรจุใหม่ได้รับการพัฒนา • **ผลลัพธ์ (outcome)** ร้อยละ 100 ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่บรรจุใหม่เข้ารับการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรและมีผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด
ประโยชน์ที่ได้รับ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี มีขวัญ กำลังใจ ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติราชการ มีความรักความผูกพันในองค์กร ตลอดจนสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและเหมาะสม











1.2 หลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร

หัวข้อ	รายละเอียด
งบประมาณ	ได้รับจัดสรร 3,130,000.- บาท เบิกจ่ายจริง 2,200,113.- บาท
วัตถุประสงค์	1. เพื่อพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครในระดับปฏิบัติการและชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานและการให้บริการแก่ประชาชน รวมทั้งตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และคุ้มค่ามากยิ่งขึ้น 2. เพื่อสร้างและพัฒนาภาคีเครือข่าย (NETWORK COMMUNITY) ระหว่างกรุงเทพมหานครและมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ให้เป็นชุมชนแห่งนักปฏิบัติ (COMMUNITY OF PRACTITIONERS) ในการพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านการบริหารและจัดการเมือง พร้อมทั้งสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเมืองและมหานคร 3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ของสังคม
ลักษณะกิจกรรม/การดำเนินงานโดยสรุป	สำนักงาน ก.ก. ร่วมกับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเขตและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ - ชำนาญการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน จำนวน 5 รุ่น ลักษณะการฝึกอบรมเป็นแบบออนไลน์และแบบไป - กลับ จำนวน 8 วันทำการ (ไม่ต่อเนื่อง) จำนวน 3 หลักสูตร คือ 1) กลุ่มตำแหน่งสาธารณสุข ที่ดำรงตำแหน่ง ดังนี้ 1. นายแพทย์ 2. ทันตแพทย์ 3. นายสัตวแพทย์ 4. นักเทคนิคการแพทย์ 5. นักรังสีการแพทย์ 6. เภสัชกร 7. นักกายภาพบำบัด 8. นักกิจกรรมบำบัด 9. นักจิตวิทยาคลินิก 10. นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก 11. แพทย์แผนไทย 12. แพทย์แผนจีน 13. นักกายอุปกรณ์ 14. พยาบาลวิชาชีพ 15. นักเวชศาสตร์-การสื่อความหมาย 16. นักจิตวิทยา 17. นักโภชนาการ 18. นักวิทยาศาสตร์-การแพทย์ 19. นักเวชนิทัศน์ 20. นักวิชาการพยาบาล 21. นักวิชาการ-สาธารณสุข 22. นักวิชาการเวชสถิติ 23. ผู้ช่วยทันตแพทย์ 24. เจ้าพนักงาน-รังสีการแพทย์ 25. เจ้าพนักงานเภสัชกรรม 26. โภชนากร 27. เจ้าพนักงาน-วิทยาศาสตร์การแพทย์ 28. เจ้าพนักงานสาธารณสุข 29. เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข 30. เจ้าพนักงานเวชสถิติ 31. ช่างกายอุปกรณ์ และ 32. พยาบาลเทคนิค จำนวน 2 รุ่น รวมจำนวน 119 คน ดำเนินการระหว่างวันที่ 24 มิถุนายน – 26 กรกฎาคม 2567 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์เขตวัฒนา 2) กลุ่มตำแหน่งเศรษฐกิจการพาณิชย์ ที่ดำรงตำแหน่ง ดังนี้ 1. นักวิเคราะห์งบประมาณ 2. นักวิชาการเงินและบัญชี 3. นักวิชาการคลัง 4. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ 5. นักวิชาการพัสดุ 6. นักวิชาการตรวจสอบ-ภายใน 7. นักบัญชี 8. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 9. เจ้าพนักงานพัสดุ

หัวข้อ	รายละเอียด
	10. เจ้าพนักงานการคลัง และ 11. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน 2 รุ่น รวมจำนวน 136 คน ดำเนินการระหว่างวันที่ 16 กรกฎาคม – 16 สิงหาคม 2567 ณ โรงแรม ทินิดี เทรนดี้ กรุงเทพ ข้าวสาร เขตพระนครและ 3) กลุ่มตำแหน่งเทคโนโลยีดิจิทัล ดำรงตำแหน่ง ดังนี้ 1. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 2. เจ้าหน้าที่ระบบคอมพิวเตอร์ 3. เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ 4. นักประชาสัมพันธ์ 5. เจ้าพนักงาน-ประชาสัมพันธ์ 6. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา 7. เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา และ 8. นายช่างภาพ จำนวน 1 รุ่น รวมจำนวน 65 คน ดำเนินการระหว่างวันที่ 14 สิงหาคม - 6 กันยายน 2567 ณ โรงแรมเดอะ ทวิน ทาวเวอร์ เขตปทุมวัน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้จัดทำแนวทางข้อเสนอโครงการศึกษาเชิงปฏิบัติการ และนำเสนอต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 32 แนวทาง
ผลการดำเนินงาน	**ผลผลิต (Output)** : ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การฝึกอบรม ตามที่หลักสูตรกำหนด โดยมีระยะเวลาการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 **ผลที่ได้** 1. กลุ่มตำแหน่งสาธารณสุข ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 119 คน ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 100 ตามที่หลักสูตรกำหนด 2. กลุ่มตำแหน่งเศรษฐกิจการพาณิชย์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 136 คน ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 100 ตามที่หลักสูตรกำหนด 3. กลุ่มตำแหน่งเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 65 คน ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 100 ตามที่หลักสูตรกำหนด **ผลลัพธ์ (Outcome) :** ร้อยละ 80 ของจำนวนโครงการจากกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม **ผลที่ได้** 1. กลุ่มตำแหน่งสาธารณสุข มีจำนวนกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 14 กลุ่ม และมีแนวทางการพัฒนางานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ จำนวน 14 แนวทาง คิดเป็นร้อยละ 100 ตามที่หลักสูตรกำหนด 2. กลุ่มตำแหน่งเศรษฐกิจการพาณิชย์ มีจำนวนกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 12 กลุ่ม และมีแนวทางการพัฒนางานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ จำนวน 12 แนวทาง คิดเป็นร้อยละ 100 ตามที่หลักสูตรกำหนด 3. กลุ่มตำแหน่งเทคโนโลยีดิจิทัล มีจำนวนกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 6 กลุ่ม และมีแนวทางการพัฒนางานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ จำนวน 6 แนวทาง คิดเป็นร้อยละ 100 ตามที่หลักสูตรกำหนด และผลสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมคิดเป็นร้อยละ 99.44

หัวข้อ	รายละเอียด
ประโยชน์ที่ได้รับ	1. เป็นการเพิ่มศักยภาพของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายในฐานะผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของเมือง โดยตระหนักถึงการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนเป็นหลัก และมีจิตใจในการให้บริการสาธารณะ 2. เป็นพื้นฐานองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับกรุงเทพมหานครและการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรุงเทพมหานคร ซึ่งข้อมูลจากการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรดังกล่าวจะเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการพัฒนาหลักสูตรหรือการจัดฝึกอบรมที่เหมาะสมต่อสถานการณ์และลักษณะภารกิจมากยิ่งขึ้น 3. ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้





1.3 หลักสูตรการฝึกเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะประจำกลุ่มงาน

หัวข้อ	รายละเอียด
งบประมาณ	ได้รับจัดสรร 817,000 บาท เบิกจ่ายจริง 560,826 บาท
วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะตามสมรรถนะประจำกลุ่มงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ลักษณะกิจกรรม/การดำเนินงานโดยสรุป	ดำเนินการฝึกอบรมข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน - อาวุโส สังกัดสำนักและสำนักงานเขต จำนวนรวมทั้งสิ้น 174 คน ลักษณะการฝึกอบรมเป็นแบบไป - กลับ จำนวน 3 วันทำการ ระหว่างวันที่

	15 – 19 กรกฎาคม 2567 และวันที่ 23 – 24 กรกฎาคม 2567 ณ โรงแรมกราฟ โฮเทล เขตห้วยขวาง
ผลการดำเนินงาน	• **ผลผลิต (output)** ร้อยละ 100 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระยะเวลาเข้ารับการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 • **ผลลัพธ์ (outcome)** ร้อยละ 70 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประเมินการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับมากขึ้นไป
ประโยชน์ที่ได้รับ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ ตามสมรรถนะของข้าราชการ และนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ









1.4 หลักสูตรพัฒนาทักษะการใช้ภาษาในการปฏิบัติงาน

หัวข้อ	รายละเอียด
งบประมาณ	ได้รับจัดสรร 923,000 บาท เบิกจ่ายจริง 456,257 บาท
วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาทักษะการใช้ภาษาในการปฏิบัติงาน 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้วิธีการปรับใช้ภาษาในการปฏิบัติงานและชีวิตประจำวัน
ลักษณะกิจกรรม/การดำเนินงานโดยสรุป	ดำเนินการฝึกอบรมข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ และ

	ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน - อาวุโส สังกัดสำนักและสำนักงานเขต จำนวนรวมทั้งสิ้น 98 คน ลักษณะการฝึกอบรมเป็นแบบไป - กลับ จำนวน 2 รุ่น ๆ ละ 5 วันทำการ ระหว่างวันที่ 18 มีนาคม ถึงวันที่ 5 เมษายน 2567 ณ โรงเรียนสอนภาษาสมาคมนักเรียนเก่าสหรัฐอเมริกา (เอยูเอ) เขตปทุมวัน
ผลการดำเนินงาน	• **ผลผลิต (output)** ร้อยละ 100 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระยะเวลาเข้ารับการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 • **ผลลัพธ์ (outcome)** ร้อยละ 90.82 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรมและคะแนนฝึกปฏิบัติระหว่างการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
ประโยชน์ที่ได้รับ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศดีขึ้น โดยสามารถสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูลต่าง ๆ เป็นภาษาต่างประเทศได้ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน











1.5 หลักสูตรการฝึกอบรมปฐมนิเทศบุคลากรกรุงเทพมหานคร

หัวข้อ	รายละเอียด
งบประมาณ	ได้รับจัดสรร 1,938,000.- บาท เบิกจ่ายจริง 1,475,450.- บาท
วัตถุประสงค์	1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อพึงปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร เพื่อการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ 2. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย รวมทั้ง ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมที่เหมาะสม

หัวข้อ	รายละเอียด
	3. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี สร้างเครือข่ายการปฏิบัติงาน ตลอดจนได้แลกเปลี่ยนแนวคิดและประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
ลักษณะกิจกรรม/การดำเนินงานโดยสรุป	การฝึกอบรมด้วยวิธีบรรยาย ดำเนินการฝึกอบรมแบบไป - กลับ จำนวน 8 รุ่น รุ่นละ 2 วันทำการ ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – สิงหาคม 2567 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ เขตวัฒนา โรงแรมเดอะทวิน ทาวเวอร์ เขตปทุมวัน โรงแรมเอเชีย เขตราชเทวี และโรงแรมกราฟ โฮเทล เขตห้วยขวาง
ผลการดำเนินงาน	• **ผลผลิต (output)** ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 959 คน เข้ารับการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จากจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสิ้น 959 คน คิดเป็นร้อยละ 100 • **ผลลัพธ์ (outcome)** ผู้ผ่านการฝึกอบรมตอบแบบประเมินว่าสามารถนำความรู้ในการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับมากขึ้นไป จำนวน 946 คน จากผู้ตอบแบบประเมินทั้งสิ้น จำนวน 959 คน คิดเป็นร้อยละ 98.64
ประโยชน์ที่ได้รับ	1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง 2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย รวมทั้ง ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ และการให้บริการประชาชน 3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์อันดี สร้างเครือข่ายการปฏิบัติงาน ตลอดจนได้แลกเปลี่ยนแนวคิดและประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น






1.6 หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรุงเทพมหานคร

หัวข้อ	รายละเอียด
งบประมาณ	ได้รับจัดสรร 1,721,400.- บาท เบิกจ่ายจริง 630,772.- บาท
วัตถุประสงค์	1. เพื่อเสริมสร้างทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีในการให้บริการประชาชน 2. เพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม 3. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการสื่อสารที่เหมาะสม ถูกต้อง ชัดเจน 4. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารจัดการเงิน การวางแผนการเงินได้อย่างเหมาะสม

หัวข้อ	รายละเอียด
ลักษณะกิจกรรม/การดำเนินงานโดยสรุป	การฝึกอบรมด้วยวิธีบรรยาย อภิปราย ฝึกปฏิบัติและกิจกรรมกลุ่ม ดำเนินการฝึกอบรมแบบไป - กลับ จำนวน 4 รุ่น รุ่นละ 2 วันทำการ ระหว่างเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม 2567 ณ โรงแรมเดอะทวิน ทาวเวอร์ เขตปทุมวัน
ผลการดำเนินงาน	• **ผลผลิต (Output)** ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระยะเวลาเข้ารับการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จำนวน 315 คน จากจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสิ้น 317 คน คิดเป็นร้อยละ 99.37 • **ผลลัพธ์ (Outcome)** ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบประเมินว่าสามารถนำความรู้ในการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวันได้ในระดับมากขึ้นไป จำนวน 286 คน จากผู้ตอบแบบประเมินทั้งสิ้นจำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 94.70
ประโยชน์ที่ได้รับ	1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีในการให้บริการประชาชน 2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม 3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการสื่อสารที่เหมาะสม ชัดเจน และสามารถอธิบายข้อมูล ภารกิจและหน้าที่ของกรุงเทพมหานครได้อย่างถูกต้อง 4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ด้านการบริหารและวางแผนการเงินของตนเอง









1.7 หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพหัวหน้าคนงาน

หัวข้อ	รายละเอียด
งบประมาณ	ได้รับจัดสรร 799,000.- บาท เบิกจ่ายจริง 488,849.- บาท
วัตถุประสงค์	1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าคนงาน 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำเทคนิคการบริหารทีมงานไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ต่อยอดแนวคิดส่งผลให้เกิดความเข้าใจ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ลักษณะกิจกรรม/การดำเนินงานโดยสรุป	การสัมมนาเป็นแบบพักค้าง จำนวน 2 รุ่น ๆ รุ่นละ 3 วัน 2 คืน ดำเนินการในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 ณ โรงแรมอัมพวาน่านอน จังหวัดสมุทรสงคราม วิธีการบรรยาย การอภิปราย และการแบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็น
ผลการดำเนินงาน	• **ผลผลิต (Output)** ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 71 คน เข้ารับการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จากจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสิ้น 71 คน คิดเป็นร้อยละ 100 • **ผลลัพธ์ (Outcome)** ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบประเมินว่าสามารถนำความรู้ในการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวันได้ในระดับปานกลางขึ้นไป จำนวน 71 คน จากผู้ตอบแบบประเมินทั้งสิ้น จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 100
ประโยชน์ที่ได้รับ	บุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างประจำ) ตำแหน่งหัวหน้าคนงาน สังกัดสำนักและสำนักงานเขต ได้รับความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การ

หัวข้อ	รายละเอียด
	ทำงาน ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ต่อยอดความคิดและนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้











2. โครงการพัฒนาศักยภาพของนักบริหารและเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำ ประกอบด้วย 6 หลักสูตร

2.1 หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารมหานครระดับสูงรุ่นที่ 20 และรุ่นที่ 21

หัวข้อ	รายละเอียด
งบประมาณ	ได้รับจัดสรร 6,024,600 บาท เบิกจ่ายจริง 2,738,271 บาท
วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนากลุ่มเป้าหมาย ดังนี้ 2.1 เสริมสร้างวิสัยทัศน์ สมรรถนะและขีดความสามารถที่จำเป็นสำหรับการบริหารงาน สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนโยบายต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร รวมถึงสามารถรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น 2.2 เสริมสร้างความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) มีความคิดริเริ่ม สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงและทำให้ผู้อื่นเข้าใจในการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้น พร้อมรับการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ ทั้งในระดับชาติและบริบทอาเซียน 2.3 ให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการในทุกระดับ และสาธารณชน 2.4 เสริมสร้างสัมพันธภาพ (Partner) และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Network)ระหว่าง

หัวข้อ	รายละเอียด
	นักบริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกันในการทำงานของหน่วยงานกรุงเทพมหานครและหน่วยงานอื่น
ลักษณะกิจกรรม/การดำเนินงานโดยสรุป	ระยะเวลาดำเนินการ รุ่นที่ 20 ระหว่างวันที่ 27 กุมภาพันธ์ - 26 เมษายน 2567 รุ่นที่ 21 ระหว่างวันที่ 5 มิถุนายน – 2 สิงหาคม 2567 ลักษณะกิจกรรม มี 2 ภาค ดังนี้ 1. ภาควิชาการแบบไป – กลับ สัปดาห์ละ 3 วันทำการ (วันพุธ วันพฤหัสบดี และวันศุกร์) 2. กิจกรรมพักค้าง 3 วัน 2 คืน ประกอบด้วย - กิจกรรมผู้นำองค์กรที่มีประสิทธิภาพ - การดูงานต่างจังหวัด
ผลการดำเนินงาน	• **ผลผลิต (output)** ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลการประเมินรายบุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 • **ผลลัพธ์ (outcome)** ร้อยละของทุกรุ่นสามารถบูรณาการความรู้ ทักษะ จากการฝึกอบรมเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนา กทม. รุ่นละ 1 แนวทาง
ประโยชน์ที่ได้รับ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งกรุงเทพมหานครจะมีนักบริหารที่มีศักยภาพและคุณลักษณะที่เหมาะสมและพร้อมเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง










2.2 หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารมหานครระดับกลางรุ่นที่ 31 และรุ่นที่ 32

หัวข้อ	รายละเอียด
งบประมาณ	ได้รับจัดสรร 6,470,000 บาท เบิกจ่ายจริง 3,556,602.50 บาท
วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนากลุ่มเป้าหมาย ดังนี้ 1. พัฒนาสมรรถนะ ทักษะและเพิ่มพูนองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ พฤติกรรม วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และสร้างค่านิยม มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นประโยชน์ต่อกรุงเทพมหานครและประชาชน 2. ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิด ความสำคัญของการบริหารงานด้านต่าง ๆ ด้วยหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความเชื่อมั่นในการรักษาผลประโยชน์ให้แก่ราชการและประชาชน 3. เสริมสร้างสัมพันธภาพ (Relation) และเครือข่ายความร่วมมือ (Network) ระหว่างนักบริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน
ลักษณะกิจกรรม/การดำเนินงานโดยสรุป	ระยะเวลาดำเนินการ รุ่นที่ 31 ระหว่างวันที่ 27 กุมภาพันธ์ - 12 เมษายน 2567

หัวข้อ	รายละเอียด
	รุ่นที่ 32 ระหว่างวันที่ 5 มิถุนายน – 19 กรกฎาคม 2567 ลักษณะกิจกรรม มี 2 ภาค ดังนี้ 1. ภาควิชาการแบบไป – กลับ สัปดาห์ละ 5 วันทำการ (วันจันทร์ ถึงวันศุกร์) 2. กิจกรรมพักค้าง 3 วัน 2 คืน ประกอบด้วย - กิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ - การดูงานต่างจังหวัด
ผลการดำเนินงาน	• **ผลผลิต (output)** ร้อยละ 100 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลการประเมินรายบุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 • **ผลลัพธ์ (outcome)** ร้อยละ 100 ของทุกรุ่นสามารถบูรณาการ ความรู้ ทักษะ จากการฝึกอบรมเพื่อนำเสนอ แนวทางการพัฒนา กทม. รุ่นละ 1 แนวทาง
ประโยชน์ที่ได้รับ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสามารถบูรณาการการเรียนรู้เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนางานของหน่วยงาน อีกทั้ง กรุงเทพมหานคร จะมีนักบริหารที่มีศักยภาพและคุณลักษณะที่เหมาะสม


พิธีเปิดการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับสูง รุ่นที่ ๒๑





2.3 หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ 44 และรุ่นที่ 45

หัวข้อ	รายละเอียด
งบประมาณ	ได้รับอนุมัติ 7,680,000 บาท เบิกจ่ายจริง 3,899,756 บาท
วัตถุประสงค์	1. เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ เสริมสร้างภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และประสบการณ์ในการเตรียมความพร้อมทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในการบริหารงานตามบทบาทหน้าที่ของนักบริหาร 2. เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณของข้าราชการและทัศนคติที่ดี สำหรับการนำไปปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติงาน 3. เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการ และเครือข่ายการทำงานของหน่วยงานกรุงเทพมหานครและหน่วยงานอื่น
รายละเอียดการดำเนินงาน	ดำเนินการฝึกอบรมแบบไป - กลับ และพักค้าง รุ่นที่ 44 ระหว่างวันที่ 4 มีนาคม - 11 เมษายน 2567 ณ โรงแรมรอยัลซิตี้ เขตบางพลัด โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก และดูงานจังหวัด เพชรบุรี - จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รุ่นที่ 45 ระหว่างวันที่ 10 มิถุนายน – 19 กรกฎาคม 2567 ณ โรงแรมรอยัลซิตี้ เขตบางพลัด โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก และดูงานจังหวัด กาญจนบุรี - จังหวัดราชบุรี เป็นการฝึกอบรมเชิงวิชาการ และบูรณาการ

	ความรู้และประสบการณ์ ด้วยการบรรยาย อภิปราย ประชุมเชิงปฏิบัติการ ปฏิบัติการจริง และการดูงานในประเทศ
ผลการดำเนินงาน	• **ผลผลิต (output)** ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร้อยละ 100 มีผลการประเมินรายบุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 • **ผลลัพธ์ (outcome)** ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำเสนอแนวทางการพัฒนากรุงเทพมหานคร รุ่นละ 6 แนวทาง ตามกลุ่มภารกิจของกรุงเทพมหานคร
ประโยชน์ที่ได้รับ	1. ผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานระดับต้นได้ 2. การบริหารงานของกรุงเทพมหานครโดยส่วนรวมจะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3. การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานของกรุงเทพมหานครมีการประสานประโยชน์ของทางราชการเพิ่มขึ้น











2.4 หลักสูตรเตรียมผู้อำนวยการเขต

หัวข้อ	รายละเอียด
งบประมาณ	ได้รับจัดสรร 1,586,400 บาท เบิกจ่ายจริง 1,287,565 บาท
วัตถุประสงค์	เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีสมรรถนะเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการเขต มีความพร้อมในการเป็นผู้อำนวยการเขต มีทักษะการบริหารงานเขต เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง สร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
รายละเอียดการดำเนินงาน	**กลุ่มเป้าหมาย** เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต และประเภทอำนวยการระดับต้น จำนวน 56 คน แบ่งเป็น 2 รุ่น รุ่นที่ 1 จำนวน 25 คน รุ่นที่ 2 จำนวน 31 คน เจ้าหน้าที่ดำเนินการ 12 คน/รุ่น วิทยากร 26 คน/รุ่น **ระยะเวลาการฝึกอบรม** ฝึกอบรม จำนวน 21 วันทำการ/รุ่น ระหว่างวันที่ 24 เม.ย. – 7 ส.ค. 2567 **รูปแบบการฝึกอบรม** <u>แบบไป - กลับ</u> ณ โรงแรมเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 วัน/รุ่น <u>แบบพักค้าง</u> ณ ศูนย์การเรียนรู้มหานคร จำนวน 15 วัน 10 คืน/รุ่น

หัวข้อ	รายละเอียด
ผลการดำเนินงาน	● ผลผลิต (output) ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระยะเวลาการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 <u>ผลที่ได้</u> ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 56 คน ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามที่หลักสูตรกำหนด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ● ผลลัพธ์ (outcome) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกรุ่นสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการนำเสนอแนวทางการพัฒนากรุงเทพมหานครไม่น้อยกว่า 1 แนวทาง <u>ผลที่ได้</u> ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการนำเสนอแนวทางการพัฒนากรุงเทพมหานคร 7 แนวทาง
ประโยชน์ที่ได้รับ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่เอื้อต่อการบริหารราชการสำนักงานเขต สามารถประสานงานการทำงานเป็นเครือข่าย ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารราชการเขตมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง











2.5 หลักสูตรการฝึกอบรมผู้อำนวยการเขต

หัวข้อ	รายละเอียด
งบประมาณ	ได้รับจัดสรร 404,200 บาท เบิกจ่ายจริง 313,850 บาท
วัตถุประสงค์	เพื่อเสริมสร้างทักษะผู้อำนวยการเขตให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความพร้อม และสมรรถนะเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการเขต เสริมสร้างประสบการณ์การใช้กฎหมายเพื่อการบริหารงานเขต และเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเครือข่ายการทำงานร่วมกันของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร
รายละเอียดการดำเนินงาน	**กลุ่มเป้าหมาย** ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตำแหน่งผู้อำนวยการเขต จำนวน 50 คน เจ้าหน้าที่ดำเนินการ จำนวน 10 คน วิทยากร จำนวน 10 คน **ระยะเวลาการฝึกอบรม** ฝึกอบรม จำนวน 8 วันทำการ (ไม่ต่อเนื่อง) ระหว่างวันที่ 23 กุมภาพันธ์ - 23 เมษายน 2567 **รูปแบบการฝึกอบรม** แบบไป - กลับ ณ โรงแรมปรินซ์ พาเลซ เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย
ผลการดำเนินงาน	● ผลผลิต (output) ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลการประเมินรายบุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ผลที่ได้ ร้อยละ 100 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามที่หลักสูตรกำหนด ● ผลลัพธ์ (outcome) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการนำเสนอแนวทางการพัฒนากรุงเทพมหานครไม่น้อยกว่า 1 แนวทาง ผลที่ได้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการนำเสนอแนวทางการพัฒนาเมืองเชิงพื้นที่ จำนวน 6 แนวทาง
ประโยชน์ที่ได้รับ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่เอื้อต่อการบริหารราชการสำนักงานเขต สามารถประสานการทำงานเป็นเครือข่าย ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารราชการเขตมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนกรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง











2.6 หลักสูตรการเพิ่มศักยภาพการตรวจราชการกรุงเทพมหานคร

หัวข้อ	รายละเอียด
งบประมาณ	ได้รับอนุมัติ 484,000 บาท เบิกจ่ายจริง 142,433 บาท
วัตถุประสงค์	1. เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการตรวตรวจราชการในการปฏิบัติงานตรวจราชการ 2. เพื่อให้สามารถนำความรู้ด้านการตรวจประเมินและให้คำแนะนำ (Auditing and Advising) และวิสัยทัศน์ และมุมมองเชิงกลยุทธ์ (Strategic Vision) ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการตรวจราชการ ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
รายละเอียดการดำเนินงาน	ดำเนินการฝึกอบรมแบบไป - กลับ ไม่ต่อเนื่อง 5 วันทำการ ในวันที่ 25 – 26 กรกฎาคม 2567 ณ โรงแรมเอส ดี อเวนิว เขตบางพลัด วันที่ 31 กรกฎาคม และ 2, 7 สิงหาคม 2567 ณ โรงแรมเดอะทวิน ทาวเวอร์ เขตปทุมวัน รูปแบบการฝึกอบรม การบรรยาย แบ่งกลุ่มอภิปราย ฝึกปฏิบัติ กรณีศึกษา
ผลการดำเนินงาน	• **ผลผลิต (output)** ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ 75.86 ผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่หลักสูตรกำหนด (เนื่องจากมีข้าราชการ จำนวน 3 ราย ต้องเข้ารับการฝึกอบรมในช่วงเวลา 31 กรกฎาคม – 2 สิงหาคม 2567 ซึ่งเป็นช่วงเวลาเดียวกัน) • **ผลลัพธ์ (outcome)** ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีแนวทางการตรวจราชการ กรุงเทพมหานคร 1 แนวทาง ได้แก่ “แนวทางการพัฒนากลไกการตรวจราชการในยุคดิจิทัล”
ประโยชน์ที่ได้รับ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านการตรวจประเมินและให้คำแนะนำ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการตรวจราชการให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร







3. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและนวัตกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

3.1 หลักสูตรการสัมมนาก่อนเกษียณอายุราชการ

หัวข้อ	รายละเอียด
งบประมาณ	ได้รับจัดสรร 9,364,400 บาท เบิกจ่ายจริง 3,373,250 บาท
วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการสัมมนามีความเข้าใจในความรู้ที่จำเป็นเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติและการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุราชการ 2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการสัมมนาได้เรียนรู้การดูแลรักษาสุขภาพกายและใจอย่างถูกวิธีและนำความรู้ไปปรับใช้ในการดำรงชีวิตหลังเกษียณอายุราชการได้อย่างมีความสุข
ลักษณะกิจกรรม/การดำเนินงานโดยสรุป	ดำเนินการสัมมนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างประจำ) สังกัดสำนักและสำนักงานเขต ซึ่งจะเกษียณอายุราชการในวันสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ลักษณะการสัมมนาเป็นแบบพักค้าง 3 วัน 2 คืน จำนวน 9 รุ่น รวมทั้งสิ้น 903 คน แบ่งออกเป็น - ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 4 รุ่น รวมทั้งสิ้น 423 คน - บุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างประจำ) จำนวน 5 รุ่น รวมทั้งสิ้น 480 คน ระหว่างวันที่ 6 มีนาคม ถึงวันที่ 2 สิงหาคม 2567 ณ จังหวัดระยองและจังหวัดจันทบุรี
ผลการดำเนินงาน	• **ผลผลิต (output)** ร้อยละ 99.56 ของผู้เข้าร่วมการสัมมนามีระยะเวลาเข้าร่วมสัมมนาตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 • **ผลลัพธ์ (outcome)** ร้อยละ 99.77 ของผู้ผ่านการสัมมนาที่ตอบแบบสอบถามว่าสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ในระดับปานกลางขึ้นไป
ประโยชน์ที่ได้รับ	ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างประจำ) ที่จะเกษียณอายุราชการในวันสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้รับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสาระความรู้ที่จำเป็นหลังเกษียณอายุราชการ ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงในวัยผู้สูงอายุ สามารถดูแลรักษาสุขภาพที่ถูกวิธี เตรียมความพร้อมในการจะเกษียณอายุราชการด้วยร่างกาย

หัวข้อ	รายละเอียด
	ที่แข็งแรง จิตใจที่เข้มแข็ง และนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมสัมมนาไปพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเองได้







3.2 หลักสูตรการเสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนางาน และ กิจกรรมการพัฒนาทักษะการเป็นวิทยากรกระบวนการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถาบันฯ

หัวข้อ	รายละเอียด
งบประมาณ	ได้รับจัดสรร 536,000.- บาท เบิกจ่ายจริง 436,399.- บาท
วัตถุประสงค์	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนางานด้วยเทคนิค/เครื่องมือ/วิธีการการพัฒนาและเทคโนโลยีต่างๆ

หัวข้อ	รายละเอียด
	รวมทั้งสามารถกำหนดแผนเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนางานสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม
ลักษณะกิจกรรม/การดำเนินงานโดยสรุป	ดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงาน ก.ก. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล และตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2 รุ่น รวมทั้งสิ้น 68 คน ลักษณะการฝึกอบรมเป็นแบบไป – กลับ จำนวน 4 วัน คือ รุ่นที่ 1 วันที่ 20 และ 26 – 28 สิงหาคม 2567 และ รุ่นที่ 2 วันที่ 29 สิงหาคม และ 2 – 4 กันยายน 2567 ณ โรงแรมปรินซ์ พาเลซ เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม สถาบันพัฒนา-ทรัพยากรบุคคล ได้จัดกิจกรรมต่อยอดการพัฒนาทักษะการเป็นวิทยากรกระบวนการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถาบันฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะการเป็นวิทยากรกระบวนการของข้าราชการ-ในสังกัดสถาบันฯ และสร้างองค์ความรู้ที่สามารถนำไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในสถาบันฯ กลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญ ระดับปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ สังกัดสถาบันฯ จำนวน 32 คน รูปแบบกิจกรรมเป็นแบบไป - กลับ 2 วัน ระหว่างวันที่ 17 – 18 กันยายน 2567 ณ ห้องปัญญพัฒน์ สถาบันฯ
ผลการดำเนินงาน	**1. ผลผลิต (Output)** : ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระยะเวลาการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 **ผลที่ได้** ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 100 ตามที่หลักสูตรกำหนด **2. ผลลัพธ์ (Outcome) :** ร้อยละ 70 ของผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับมากขึ้นไป **ผลที่ได้** ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ ในระดับมากขึ้นไป ร้อยละ 100
ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด OKR/KPI	**KPI 7.3.5.1 นักทรัพยากรบุคคลมีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน (กลุ่มงาน) (Functional Competency)** **ผลที่ได้** นักทรัพยากรบุคคลในสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้รับการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน (กลุ่มงาน) (Functional Competency) จากการฝึกอบรมโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและนวัตกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล หลักสูตรการเสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนางาน **OKR 9.1.39 ร้อยละ 10 ของนักทรัพยากรบุคคลในสถาบันฯ ที่เป็นวิทยากรกระบวนการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

หัวข้อ	รายละเอียด
	ผลที่ได้ ร้อยละ 10.64 ของนักทรัพยากรบุคคลในสถาบันฯ ได้ปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นวิทยากรกระบวนการหลักด้านกระบวนการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน 10 คน ผ่านการเป็นวิทยากรหลักด้านกระบวนการในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาทักษะการเป็นวิทยากรกระบวนการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถาบันฯ
ประโยชน์ที่ได้รับ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนางานด้วยเทคนิค/เครื่องมือ/วิธีการการพัฒนาและเทคโนโลยีต่างๆ รวมทั้งสามารถกำหนดแผนเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนางานสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม





3.3 หลักสูตรการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

หัวข้อ	รายละเอียด
งบประมาณ	297,755.-บาท
วัตถุประสงค์	1. เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน 2. เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางการนำนวัตกรรมการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน
รายละเอียดการดำเนินงาน	1. ขออนุมัติเงินประจำงวด 2. ขออนุมัติดำเนินการหลักสูตร 3. ประสานหน่วยงานเพื่อจัดส่งรายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 4. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ เจ้าหน้าที่ดำเนินการ และคำสั่งให้ข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรม

หัวข้อ	รายละเอียด
	5. ประสานวิทยากรเพื่อกำหนดขอบเขตแนวทางการดำเนินการ 6. ประสานสถานที่ดำเนินการและจัดเตรียมวัสดุโสตทัศนูปกรณ์ 7. ดำเนินการฝึกอบรม ตามแนวทางที่กำหนดไว้ 8. จัดทำเอกสารเบิก-จ่ายเงิน 9. ประเมินผลการดำเนินการ 10. สรุปผลรายงานผู้บริหาร
ผลการดำเนินงาน	• **ผลผลิต (Output)** ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามที่หลักสูตรกำหนด โดยมีระยะเวลาการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ผลที่ได้ มีผู้ผ่านรับการฝึกอบรม จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 98.13 ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรม ตามที่หลักสูตรกำหนด • **ผลลัพธ์ (Outcome)** สรุปรายงานแนวทางการนำนวัตกรรมการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 ฉบับ/รุ่น ผลที่ได้ แนวทางการนำนวัตกรรมการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน 2 ฉบับ
ประโยชน์ที่ได้รับ	ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมาก มีการนำความรู้หรือแนวทางการใช้นวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานและทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน







3.4 หลักสูตรการเสริมสร้างจริยธรรมและองค์กรคุณธรรม

หัวข้อ	รายละเอียด
งบประมาณ	ได้รับจัดสรร 134,400.- บาท เบิกจ่ายจริง 91,273.- บาท
วัตถุประสงค์	1. เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมของทรัพยากรบุคคลให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ มีวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานที่มุ่งประโยชน์สุขของประชาชน 3. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงในการทำงานให้กับข้าราชการ-กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ให้มีคุณลักษณะเป็นทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ที่มีคุณธรรมจริยธรรม 4. เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์และค่านิยมที่ดีขององค์กรให้มีความโปร่งใสและมีคุณธรรมจริยธรรม
รายละเอียดการดำเนินงาน	หลักสูตรการเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม ดำเนินการฝึกอบรม เป็น 2 กิจกรรม ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – กรกฎาคม 2567 รายละเอียดดังนี้

	กิจกรรมที่ 1 สำหรับผู้นับถือศาสนาพุทธ ดำเนินกิจกรรมแบบพักค้าง 2 วัน 1 คืน ระหว่างวันที่ 27 – 28 กุมภาพันธ์ 2567 ณ ศูนย์การเรียนรู้มหานคร สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครสำนักงาน ก.ก. จำนวน 38 คน วิทยากร : พระมหาเขมานันท์ ปิยสีโล เจ้าอาวาสวัดลาดปลาเค้า และคณะ กิจกรรมที่ 2 สำหรับทุกศาสนา ดำเนินกิจกรรมรูปแบบออนไลน์ จำนวน 6 รุ่น จำนวน 173 คน ดังนี้ - รุ่นที่ 1 วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567 จำนวน 23 คน - รุ่นที่ 2 วันที่ 14 มีนาคม 2567 จำนวน 29 คน - รุ่นที่ 3 วันที่ 3 เมษายน 2567 จำนวน 23 คน - รุ่นที่ 4 วันที่ 9 พฤษภาคม 2567 จำนวน 23 คน - รุ่นที่ 5 วันที่ 20 มิถุนายน 2567 จำนวน 41 คน - รุ่นที่ 6 วันที่ 11 กรกฎาคม 2567 จำนวน 34 คน วิทยากร : นายสุรชัย แก้วคูณ

หัวข้อ	รายละเอียด
ผลการดำเนินงาน	• **ผลผลิต (Output)** กิจกรรมที่ 1 สำหรับผู้นับถือศาสนาพุทธ แบบพักค้าง 2 วัน 1 คืน ผลผลิต (Output) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีระยะเวลาเข้าร่วมกิจกรรมตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 **ผลที่ได้** ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีระยะเวลาเข้าร่วมกิจกรรมตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จำนวน 38 คน จากผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด จำนวน 38 คน **คิดเป็นร้อยละ 100** กิจกรรมที่ 2 สำหรับทุกศาสนา แบบออนไลน์ จำนวน 6 รุ่น ผลผลิต (Output) ร้อยละ 80 ของการจัดกิจกรรมที่มีการถ่ายทอดผ่านระบบออนไลน์ **ผลที่ได้** จำนวนกิจกรรมที่มีการถ่ายทอดผ่านระบบออนไลน์ จำนวน 6 ครั้ง จากจำนวนทั้งสิ้น 6 ครั้ง (6 รุ่น) **คิดเป็นร้อยละ 100** **ผลลัพธ์ (Outcome)** กิจกรรมที่ 1 สำหรับผู้นับถือศาสนาพุทธ แบบพักค้าง 2 วัน 1 คืน ผลลัพธ์ (Outcome) ผู้ผ่านการฝึกอบรมเห็นว่าสามารถนำความรู้ไปพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 **ผลที่ได้** ผู้ผ่านการฝึกอบรมเห็นว่าสามารถนำความรู้ไปพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมได้อยู่ในระดับมากขึ้นไป จำนวน 37 คน จากผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวนทั้งหมด 38 คน **คิดเป็นร้อยละ 97.37** กิจกรรมที่ 2 สำหรับทุกศาสนา แบบออนไลน์ จำนวน 6 รุ่น

	ผลลัพธ์ (Outcome) ร้อยละ 80 ของผู้ตอบแบบสอบถามออนไลน์เห็นว่าสามารถนำความรู้ไปพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมได้ **ผลที่ได้** ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าสามารถนำความรู้ไปพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมได้อยู่ในระดับมากขึ้นไป จำนวน 171 คน จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 173 **คนคิดเป็นร้อยละ 98.84**











3.5 โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์การสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

หัวข้อ	รายละเอียด
งบประมาณ	ได้รับจัดสรร 594,500.- บาท เบิกจ่ายจริง 454,010.- บาท
วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้ผู้เข้าสัมมนาได้มีโอกาสแสดงข้อคิดเห็นในการสร้างและพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ขององค์กร 2. เพื่อร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาหน่วยงาน ตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข 3. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความสามัคคีในหมู่คณะ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
รายละเอียดการดำเนินงาน	แบบไป-กลับ 1 วัน บรรยาย “ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ตามหลัก Happy Work Place” และแบ่งกลุ่มร่วมกันอภิปรายหัวข้อ “การพัฒนาองค์กรแห่งความสุข เพื่อปลุกวัฒนธรรมสร้างสุขขององค์กร”
	แบบพักค้าง 2 วัน 1 คืน กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ แบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็น/อภิปราย หัวข้อ “การประยุกต์ข้อมูลสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ในปัจจุบันของหน่วยงานลงสู่แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข” นำเสนอพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

ผลการดำเนินงาน	รายงานประเมินผล (ตามเอกสารแนบ)
ประโยชน์ที่ได้รับ	1. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสานการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างระบบนิเวศน์การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. หน่วยงานมีแผนปฏิบัติงานที่ช่วยส่งเสริมระบบนิเวศน์การเรียนรู้องค์กรและองค์แห่งความสุขเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี 3. ข้าราชการและบุคลากรของสถาบันฯ มีความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดี











4. โครงการส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ประชุม และดูงานในประเทศและต่างประเทศ

4.1 ในประเทศ

หัวข้อ	รายละเอียด
งบประมาณ	ได้รับจัดสรร 40,000,000.- บาท เบิกจ่ายจริง 26,601,795.- บาท
วัตถุประสงค์	1. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการกรุงเทพมหานครให้มีความรู้และเทคนิควิทยาการใหม่ ๆ รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2. เพื่อพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะความรู้ในเชิงวิชาการและทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงานที่ต้องพึ่งพาองค์ความรู้จากภายนอกองค์การ จึงต้องให้ไปเข้ารับการศึกษา ฝึกอบรมฯ กับหน่วยงานภายนอก อันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพตามสายงาน 3. เพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครได้มีโอกาสร่วมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างข้าราชการกรุงเทพมหานครกับนักวิชาการในสาขาต่าง ๆ ของสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ
รายละเอียดการดำเนินงาน	1. ขออนุมัติเงินประจำงวด

หัวข้อ	รายละเอียด
	2. เวียนแจ้งแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และโอนงบประมาณหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นให้แก่หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร 3. ดำเนินการเบิกจ่าย/โอนงบประมาณเบิกค้างข้ามปี 4. สำรวจความจำเป็น (Training Needs Survey) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของหน่วยงานในการส่งข้าราชการไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรมฯ ประชุม 5. วิเคราะห์ความจำเป็นในการส่งข้าราชการ ไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรมฯ ของหน่วยงาน และสรุปความเห็นของสถาบันฯ เบื้องต้น 6. เสนอข้อมูลให้ ก.ข.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบกำหนดเป็นโครงการที่จะดำเนินการ 7. ส่งคำขอจัดสรรงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2568 ต่อสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร เพื่อเสนอสภากรุงเทพมหานครพิจารณา 8. นำโครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณแล้ว มากำหนดเป็นแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และเสนอปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณาอนุมัติ 9. ดำเนินการขออนุมัติให้ข้าราชการไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรมฯ / จัดทำสัญญา 10. โอนงบประมาณไปที่หน่วยงานต้นสังกัดของข้าราชการที่ไปศึกษา ฝึกอบรมฯ 11. เร่งรัดการเบิกจ่าย/ ขอโอนงบประมาณทุนการศึกษาปลายปีงบประมาณ 12. ลงระบบฐานข้อมูล / ติดตาม รวบรวมวิทยานิพนธ์ และรายงานผลการฝึกอบรมฯ
ผลการดำเนินงาน	• **ผลผลิต (output)** อนุมัติการส่งข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ประชุม ดูงานในประเทศ จำนวน 1,071 คน • **ผลลัพธ์ (outcome)** ร้อยละ 100 ของรายงานผลการฝึกอบรมของข้าราชการตามแผนฯ เฉพาะหลักสูตร/สาขาวิชาที่สถาบันฯ อนุมัติโดยหน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดระยะเวลา 90 วันขึ้นไปสิ้นสุดการฝึกอบรมภายใน 31 กรกฎาคม 2567

หัวข้อ	รายละเอียด
ประโยชน์ที่ได้รับ	1. ข้าราชการกรุงเทพมหานครได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพ ซึ่งจะได้นำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น 2. กรุงเทพมหานครมีบุคลากรที่มีศักยภาพในการสนับสนุนภารกิจของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาที่ได้กำหนดไว้ 3. ข้าราชการกรุงเทพมหานครได้ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างข้าราชการกรุงเทพมหานครกับนักวิชาการในสาขาต่าง ๆ ของสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ



4.2 ต่างประเทศ

หัวข้อ	รายละเอียด
งบประมาณ	ได้รับจัดสรร 22,000,000 บาท เบิกจ่ายจริง 11,730,699.75 บาท
วัตถุประสงค์	1. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการกรุงเทพมหานครให้มีความรู้และเทคนิควิทยาการใหม่ ๆ รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2. เพื่อพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะความรู้ในเชิงวิชาการและทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงานที่ต้องพึ่งพาองค์ความรู้จากภายนอกองค์การ จึงต้องให้ไปเข้ารับ

หัวข้อ	รายละเอียด
	การศึกษา ฝึกอบรมฯ กับหน่วยงานภายนอก อันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพตามสายงาน 3. เพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครได้มีโอกาสร่วมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างข้าราชการกรุงเทพมหานครกับนักวิชาการในสาขาต่าง ๆ ของสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ
รายละเอียดการดำเนินงาน	1. ขออนุมัติเงินประจำงวด 2. เวียนแจ้งแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และโอนงบประมาณหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นให้แก่หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร 3. ดำเนินการเบิกจ่าย/โอนงบประมาณเบิกค้างข้ามปี 4. สำรวจความจำเป็น (Training Needs Survey) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของหน่วยงานในการส่งข้าราชการไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรมฯ ประชุม 5. วิเคราะห์ความจำเป็นในการส่งข้าราชการ ไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรมฯ ของหน่วยงาน และสรุปความเห็นของสถาบันฯ เบื้องต้น 6. เสนอข้อมูลให้ ก.ข.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบกำหนดเป็นโครงการที่จะดำเนินการ 7. ส่งคำขอจัดสรรงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2568 ต่อสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร เพื่อเสนอสภากรุงเทพมหานครพิจารณา 8. นำโครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณแล้วมากำหนดเป็นแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครและเสนอปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณาอนุมัติ 9. ดำเนินการขออนุมัติให้ข้าราชการไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรมฯ / จัดทำสัญญา 10. โอนงบประมาณไปที่หน่วยงานต้นสังกัดของข้าราชการที่ไปศึกษา ฝึกอบรมฯ 11. เร่งรัดการเบิกจ่าย/ ขอโอนงบประมาณทุนการศึกษาปลายปีงบประมาณ 12. ลงระบบฐานข้อมูล / ติดตาม รวบรวมวิทยานิพนธ์และรายงานผลการฝึกอบรมฯ
ผลการดำเนินงาน	• **ผลผลิต (output)** อนุมัติการส่งข้าราชการ ไปศึกษา ฝึกอบรมฯ จำนวน 114 คน - งบประมาณสถาบันฯ จำนวน 89 คน - เงินนอกงบประมาณ จำนวน 25 คน

หัวข้อ	รายละเอียด
	• ผลลัพธ์ (outcome) ร้อยละ 100 ของรายงานผลการศึกษา ฝึกอบรมฯ ของข้าราชการตามแผนฯ ที่สถาบันฯ อนุมัติโดยหน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด
ประโยชน์ที่ได้รับ	1. ข้าราชการกรุงเทพมหานครได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพ ซึ่งจะได้นำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น 2. กรุงเทพมหานครมีบุคลากรที่มีศักยภาพในการสนับสนุนภารกิจของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาที่ได้กำหนดไว้ 3. ข้าราชการกรุงเทพมหานครได้มีโอกาสร่วมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างข้าราชการกรุงเทพมหานครกับนักวิชาการในสาขาต่าง ๆ ของสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

5. โครงการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพเจ้าพนักงานธุรการ จ้างเหมาบริการเป็นรายบุคคล เพื่อปฏิบัติงานด้านธุรการในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการจ้างเหมาธุรการเป็นรายบุคคล ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เพื่อปฏิบัติงานด้านธุรการในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 371 ราย เพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของโรงเรียน และเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ด้านธุรการ และงานสารบรรณ ฯลฯ ได้อย่างถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมถึงเข้าใจในบทบาทหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพเจ้าพนักงานธุรการจ้างเหมาบริการเป็นรายบุคคลดังกล่าว โดยจะจัดอบรมในวันที่ 30 - 31 มีนาคม 2567 ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ เขตบางพลัด มีเจ้าพนักงาน-ธุรการ จ้างเหมาบริการเป็นรายบุคคลฯ เข้ารับการอบรม จำนวน 344 คน จากจำนวน 355 ราย คิดเป็นร้อยละ 96.90



6. โครงการ รำลึกพระคุณบูรพาจารย์ (งานวันครู) ประจำปี พ.ศ. 2567

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครที่มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายด้านการศึกษา การสรรหาข้าราชการครู ควบคุม จรรยา และวินัยของครู รักษาผลประโยชน์ ส่งเสริมฐานะของครูให้ครูได้อบรมสั่งสอนนักเรียนของกรุงเทพมหานครไปสู่ความสำเร็จในอนาคตได้อย่างมั่นคงเพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติและรำลึกถึงความสำคัญของครู และธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม จึงได้จัดทำโครงการรำลึกพระคุณบูรพาจารย์ (งานวันครู) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น พิธีทางศาสนา พิธีรำลึกพระคุณบูรพาจารย์ พิธีมอบของที่ระลึกแก่ข้าราชการครูและบุคลาการทางการศึกษากรุงเทพมหานครผู้เกษียณอายุใน พ.ศ. 2567 เพื่อเชิดชูเกียรติและรำลึกถึงความสำคัญของครู รวมทั้งส่งเสริมคุณค่าและความภาคภูมิใจในความเป็นครู และธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม โดยจัดงานในวันที่ 16 มกราคม 2567 เวลา 06.30 – 15.00 น. ณ อาคารไอราวัตพัฒนา ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร ดินแดง โดยมีผู้เข้าร่วม ได้แก่ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารสำนักการศึกษา สำนักงานเขต ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,711 ราย



การดำเนินการนอกแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
(ขอจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม)

📖 **โครงการการฝึกอบรมการบัญชาการเหตุการณ์สำหรับผู้บริหารงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร**

หัวข้อ	รายละเอียด
งบประมาณ	ได้รับจัดสรร 147,800 บาทบาท เบิกจ่ายจริง 139,175 บาทบาท
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้พื้นฐาน เข้าใจระบบบัญชาการเหตุการณ์ ประยุกต์ใช้หลักการบัญชาการเหตุการณ์ในการจัดการเหตุการณ์ในพื้นที่เกิดเหตุ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้บัญชาการเหตุการณ์ รวมทั้งกระบวนการวางแผนและการจัดทำแผนเผชิญเหตุในการจัดการสาธารณภัยที่เกิดขึ้นได้
รายละเอียดการดำเนินงาน	**กลุ่มเป้าหมาย** เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต ที่ไม่เคยผ่านการฝึกอบรมโครงการการบัญชาการเหตุการณ์สำหรับผู้บริหารงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานครในปี พ.ศ. 2566 และ ไม่เป็นผู้จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 52 คน เจ้าหน้าที่ดำเนินการ จำนวน 11 คน วิทยากร จำนวน 6 คน **ระยะเวลาการฝึกอบรม** ฝึกอบรมจำนวน 4 วันทำการ ระหว่างวันที่ 3 - 6 กันยายน 2567 **รูปแบบการฝึกอบรม** แบบไป - กลับ ณ ศูนย์การเรียนรู้มหานคร เขตหนองจอก
ผลการดำเนินงาน	● ผลผลิต (output) ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระยะเวลาการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 <u>ผลที่ได้</u> ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 52 คน ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามที่หลักสูตรกำหนด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ● ผลลัพธ์ (outcome) ร้อยละ 70 ของผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมากขึ้นไป <u>ผลที่ได้</u> ร้อยละ 95.80 ของผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่โครงการกำหนด
ประโยชน์ที่ได้รับ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจหลักการและระบบบัญชาการการเหตุการณ์ (ICS) ในระดับพื้นฐานสามารถประยุกต์ใช้ในการบัญชาการเหตุการณ์สาธารณภัย ณ พื้นที่เหตุการณ์ (ICP) องค์กรปฏิบัติในการจัดการภาวะฉุกเฉินได้ เพื่อเป็นศูนย์กลางในการบูรณาการการปฏิบัติงาน และระดมสรรพกำลังจากหน่วยงานต่าง ๆ ในการสนับสนุนการจัดการเหตุสาธารณภัยที่เกิดขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่ของ

หัวข้อ	รายละเอียด
	ผู้บัญชาการเหตุการณ์ รวมทั้งกระบวนการวางแผน และการจัดทำแผนเผชิญเหตุ (Incident Action Plan : IAP) ในการจัดการสาธารณภัยที่เกิดขึ้น



ส่วนที่ 5

สรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

5.1 การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ

การสรรหาและเลือกสรรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ โดยผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามมาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร-กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ดังนี้

ก. คุณสมบัติทั่วไป

(1) มีสัญชาติไทย

(2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี

(3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข. ลักษณะต้องห้าม

(1) เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ

หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.ก.

(2) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามพระราชบัญญัตินี้ หรือตามกฎหมายอื่น

(3) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม

(4) เป็นบุคคลล้มละลาย

(5) เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา

เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(6) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(7) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออกหรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้ หรือตามกฎหมายอื่น

(8) เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น

(9) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งมีลักษณะต้องห้ามตาม ข. (3) (4) (5) (6) (7) (8) หรือ (9) ก.ก. อาจพิจารณายกเว้นให้เข้ารับราชการได้ แต่ถ้าเป็นกรณีมีลักษณะต้องห้ามตาม ข. (6) หรือ (7) ผู้นั้นต้องออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสองปีแล้ว และในกรณีมีลักษณะต้องห้ามตาม ข. (8) ผู้นั้นต้องออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสามปีแล้ว และต้องมิใช่เป็นกรณีออกจากงานหรือออกจากราชการเพราะทุจริตต่อหน้าที่ มติของ ก.ก. ในการยกเว้นดังกล่าว ต้องได้

คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของจำนวนกรรมการที่มาประชุม การลงมติให้กระทำโดยลับ โดยให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ก. กำหนด

กรุงเทพมหานครได้มีการพัฒนาและเพิ่มช่องทางการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ โดยปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2565 เพื่อให้มีความเหมาะสมในการสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะเหมาะสมกับภารกิจ ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการฯ กรณีเหตุพิเศษซึ่งอาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน ดังนี้

(1) กรณีเป็นผู้ได้รับทุนเล่าเรียนหลวงหรือทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศหรือผู้ได้รับเงินอุดหนุนการศึกษาจากกรุงเทพมหานครที่สำเร็จการศึกษาแล้ว

(2) กรณีเป็นผู้สำเร็จตามหลักสูตรที่ ก.ก. อนุมัติให้หน่วยงานจัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยเฉพาะ หรือหลักสูตรที่มีสัญญาผูกพันตามโครงการความร่วมมือระหว่างกรุงเทพมหานครกับส่วนราชการหรือหน่วยงานภายนอก หรือโครงการที่มีข้อสัญญาหรือเงื่อนไขผูกพันที่เป็นการเฉพาะกับกรุงเทพมหานคร หรือโครงการทุนการศึกษาของกรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

(3) กรณีเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในวุฒิที่ใช้ในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามที่ ก.ก. กำนด ซึ่งมีความจำเป็นหรือเหตุพิเศษ

(4) กรณีการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น หรือการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นของกรุงเทพมหานคร

(5) กรณีการคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งที่มีลักษณะงานหรือการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับข้าราชการ และจำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญสูงในงานของกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้สมัครคัดเลือกต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี นับถึงวันรับสมัครคัดเลือกวันสุดท้าย โดยต้องปฏิบัติหน้าที่ในขณะที่มีวุฒิการศึกษาตามที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดไม่น้อยกว่า 3 ปี

กรณีตามวรรคหนึ่ง ผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานให้กับกรุงเทพมหานครซึ่งข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์กำหนดการปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ มีลักษณะชั่วคราว หรือมีกำหนดเวลาการปฏิบัติงานซึ่งไม่เกินปีงบประมาณ โดยได้รับค่าจ้างค่าตอบแทน เนื่องด้วยการปฏิบัติงานนั้น นอกจากนี้ ให้หมายความรวมถึงผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างเหมาบริการรายบุคคล ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐโดยอนุโลม

(6) กรณีเป็นตำแหน่งที่มีการประกาศรับสมัครสอบแข่งขันไม่น้อยกว่า 2 ครั้งแล้วไม่มีผู้สมัครสอบหรือดำเนินการสอบแข่งขันไม่น้อยกว่า 2 ครั้งแล้วมีผู้สอบแข่งขันได้ไม่เพียงพอกับตำแหน่งที่ว่างที่จะบรรจุและแต่งตั้งตามประกาศ

(7) กรณีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ซึ่งไม่สามารถรับการบรรจุได้ เมื่อถึงลำดับที่ที่สอบได้เพราะอยู่ระหว่างรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและได้มารายงานตัวขอรับการบรรจุเมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ผู้นั้นสอบได้ถูกยกเลิกไปแล้ว

(8) กรณีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีสอบแข่งขันได้ โดยได้มารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง

(9) กรณีอื่นที่ ก.ก. อนุมัตินอกจากนี้ ยังได้มีการอนุมัติหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2565ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้กรุงเทพมหานครสามารถรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงเป็นการส่งเสริมโอกาสให้คนพิการที่มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมกับลักษณะงานของกรุงเทพมหานครได้ใช้ความรู้ความสามารถในการเข้ารับราชการและทำงานกับกรุงเทพมหานครมากขึ้น

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครด้วยรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลาย โดยสรุปผลได้ดังนี้

❖ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ประเภท	จำนวนผู้สอบแข่งขันได้ (ราย)	จำนวนผู้ผ่านการคัดเลือก (ราย)				จำนวนผู้ที่ได้รับโอน (ราย)	จำนวนผู้ที่ได้รับการบรรจุกลับข้าราชการ กทม.	รวม (ราย)
		การคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล	การคัดเลือกบุคลากร กทม. และผู้ปฏิบัติงานอื่นฯ	โครงการความร่วมมือคัดเลือกกำลังคนอาชีวศึกษาฯ	โครงการคัดเลือกคนพิการ			
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ)	2,642	277	290	557	38	5	**2**	**1,674**

❖ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

ประเภท	จำนวนผู้สอบแข่งขันได้ (ราย)	จำนวนผู้ผ่านการคัดเลือก (ราย)					จำนวนผู้ที่ได้รับโอน (ราย)	รวม (ราย)
		โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น	โครงการความร่วมมือการผลิตครู กรณีพิเศษเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษากทม.	โครงการทุนเอราวัณ	โครงการคัดเลือกคนพิการ	โครงการคัดเลือกพี่เลี้ยง ส 1-2		
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร (ครูผู้ช่วย)	1,202	7	428	80	-	45	-	**1,762**

5.1.1 การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ

1) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ลำดับ	ตำแหน่ง	อัตราว่างตามประกาศฯ (อัตรา)	ผู้สมัครสอบ (ราย)	ผู้สอบแข่งขันได้ (ราย)	เรียกบรรจุครั้งแรก (ราย)
การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ 3/2566					
1	เจ้าพนักงานการเกษตรปฏิบัติงาน	4	6	1	1
2	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	63	180	46	46
3	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	38	327	87	87
4	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	19	52	15	15
5	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	3	30	3	3
6	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	20	51	11	11
การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ 1/2567					
1	เจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาดปฏิบัติงาน	5	80	40	34
2	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	3	28	12	3
3	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	17	60	15	15
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ					
1	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	3	107	76	6
2	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	20	2,528	850	40
3	นักจัดการงานรักษาความสะอาดปฏิบัติการ	2	110	32	4
4	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	7	1,633	721	20
5	นักบัญชีปฏิบัติการ	1	11	2	1
6	นักวิเคราะห์งบประมาณปฏิบัติการ	4	217	39	10
7	นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ	5	332	137	11
8	นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	4	93	16	5
9	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	4	116	22	9
10	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	5	165	61	19
11	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	7	98	34	11
12	นักวิชาการสถิติปฏิบัติการ	1	61	28	2
13	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	12	811	142	36
14	นิติกรปฏิบัติการ	1	317	125	27
15	บรรณารักษ์ปฏิบัติการ	1	17	13	4
16	วิศวกรรมเครื่องกลปฏิบัติการ	1	76	9	1
17	วิศวกรรมไฟฟ้าปฏิบัติการ	1	62	20	3
18	สถาปนิกปฏิบัติการ	5	50	18	7
รวม (ราย)		**281**	**7,786**	**2,642**	**483**

ที่มา : สำนักงาน ก.ก. (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)

2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

ลำดับ	กลุ่มวิชา	อัตราว่าง ตามประกาศ	ผู้สมัครสอบ (ราย)	ผู้สอบแข่งขันได้ (ราย)	ผู้ได้รับ การบรรจุฯ (ราย)
1.	การศึกษาพิเศษ	100	447	29	25
2.	คอมพิวเตอร์	30	5,040	81	81
3.	ดนตรีสากล	10	673	108	101
4.	แนะแนว	10	226	18	16
5.	พลศึกษา	5	3,972	161	144
6.	สังคมศึกษา	10	5,529	496	184
7.	อนุบาลศึกษา	10	3,329	309	296
รวม (ราย)		**175**	**19,216**	**1,202**	**847**

หมายเหตุ : ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันฯ ครั้งที่ 1/2566 ลงวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2566 และประกาศรับสมัครสอบแข่งขันฯ ครั้งที่ 1/2566 (เพิ่มเติม) ลงวันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2566 และประกาศผลการสอบแข่งขันฯ ครั้งที่ 1/2566 และครั้งที่ 1/2566 (เพิ่มเติม) ลงวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2567 บัญชีหมดอายุวันที่ 18 มกราคม 2569

ที่มา : สำนักงาน ก.ก. (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)

5.1.2 การคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ

ลำดับ	ตำแหน่ง	อัตราว่าง (อัตรา)	จำนวน (ราย)			หมายเหตุ
			ผู้สมัคร	ผู้ผ่านการคัดเลือก	ผู้ได้รับการบรรจุ	
1	นายแพทย์ปฏิบัติการ	70	54	47	46	
2	ทันตแพทย์ปฏิบัติการ	3	5	3	2	
3	เภสัชกรปฏิบัติการ	9	22	17	8	
4	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	178	145	114	89	
5	นักวิชาการพยาบาลปฏิบัติการ	2	-	-	-	
6	แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ	1	7	7	1	
7	นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอกปฏิบัติการ	1	1	1	1	
8	นักวิชาการเวชสถิติปฏิบัติการ	1	9	9	1	
9	นักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติการ	2	13	12	2	
10	นักรังสีการแพทย์ปฏิบัติการ	6	4	4	4	
11	นักจิตวิทยาปฏิบัติการ	1	16	14	-	เนื่องจากผู้ผ่านการคัดเลือกอยู่ระหว่างการตรวจสอบคุณสมบัติในส่วนของคุณวุฒิการศึกษา
12	นักกิจกรรมบำบัดปฏิบัติการ	1	1	1	1	
13	นักเวชศาสตร์การสื่อความหมายปฏิบัติการ	1	1	1	1	
14	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ปฏิบัติการ	2	4	4	2	
15	สถาปนิกปฏิบัติการ	1	9	7	1	
16	นักผังเมืองปฏิบัติการ	8	39	16	8	
ประเภททั่วไป						
17	เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน	17	19	12	12	
18	ผู้ช่วยทันตแพทย์ปฏิบัติงาน	3	9	8	3	
รวม (ราย)		**307**	**358**	**277**	**182**	

หมายเหตุ : ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันฯ ครั้งที่ 1/2566 ลงวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2566 และประกาศรับสมัครสอบแข่งขันฯ ครั้งที่ 1/2566 (เพิ่มเติม) ลงวันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2566 และประกาศผลการสอบแข่งขันฯ ครั้งที่ 1/2566 และครั้งที่ 1/2566 (เพิ่มเติม) ลงวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2567 บัญชีหมดอายุวันที่ 18 มกราคม 2569

ที่มา : สำนักงาน ก.ก. (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)

5.1.3 การคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ลำดับ	ตำแหน่ง	อัตราว่าง (ตำแหน่ง)	จำนวน (ราย)		
			ผู้สมัคร	ผู้ผ่านการคัดเลือก	ผู้ได้รับการบรรจุ
1.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	62	239	41	40
2.	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	37	646	53	37
3.	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	19	82	10	10
4.	เจ้าพนักงานห้องสมุดปฏิบัติงาน	12	61	12	12
5.	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	20	40	12	12
6.	พนักงานเทศกิจปฏิบัติงาน	45	318	73	45
7.	โภชนากรปฏิบัติงาน	2	6	2	1
8.	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	1	109	17	1
9.	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	5	123	47	5
10.	นักวิทยาศาสตร์การกีฬาปฏิบัติการ	2	26	5	2
11.	นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ	22	38	18	18
รวม (ราย)		227	1,688	290	183

ที่มา : สำนักงาน ก.ก. (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)

5.1.4 การคัดเลือกบุคคลตามโครงการความร่วมมือคัดเลือกกำลังคนอาชีวศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ

ลำดับ	ตำแหน่ง	อัตราว่าง (ตำแหน่ง)	จำนวน (ราย)		
			ผู้สมัคร	ผู้ผ่านการคัดเลือก	ผู้ได้รับการบรรจุ
1	เจ้าพนักงานการเกษตรปฏิบัติงาน	39	67	46	38
2	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	255	573	164	155
3	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	167	1,126	114	109
4	เจ้าพนักงานสื่อสารปฏิบัติงาน	6	18	2	2
5	นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน	32	160	21	21
6	นายช่างเทคนิคปฏิบัติงาน	6	23	1	1
7	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	10	111	1	1
8	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	181	229	78	75
9	นายช่างศิลป์ปฏิบัติงาน	5	23	12	4
10	นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน	20	65	24	19
11	พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	175	210	91	86
12	โภชนากรปฏิบัติงาน	3	15	3	2
รวม (ราย)		899	2,620	557	513

5.1.5 การคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ

ลำดับ	ตำแหน่ง		จำนวน (ราย)

		อัตราว่าง (ตำแหน่ง)	ผู้สมัคร	ผู้ผ่านการคัดเลือก	ผู้ได้รับการบรรจุ
1.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	7	33	3	3
2.	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	7	167	33	7
3.	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	2	22	1	1
4.	เจ้าพนักงานสถิติปฏิบัติงาน	1	8	1	1
รวม (ราย)		**17**	**230**	**38**	**12**

ที่มา : สำนักงาน ก.ก. (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)

5.1.6 การรับโอนข้าราชการอื่นมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครและการบรรจุกลับข้าราชการกรุงเทพมหานคร

1) การรับโอนข้าราชการอื่นมาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	ตำแหน่ง	รับโอนจาก	จำนวน (ราย)
1	เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน	กลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค โรงพยาบาลบางจาก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข	1
2	นักตรวจสอบภาษีปฏิบัติการ	ส่วนแนะนำและตรวจสอบภาษีอากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 20 กรมสรรพากร กระทรวงการคลัง	1
3	ทันตแพทย์ชำนาญการ (ด้านทันตกรรม)	กลุ่มงานทันตกรรม โรงพยาบาลสามพราน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข	1
4	ทันตแพทย์ชำนาญการ (ด้านทันตกรรม)	กลุ่มงานทันตกรรมทั่วไปและทันตกรรมผู้สูงอายุ ภารกิจด้านวิชาการและการแพทย์ สถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข	1
5	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ จังหวัดสมุทรปราการ	1
รวม (ราย)			**5**

ที่มา : สำนักงาน ก.ก. (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)

2) การบรรจุกลับข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	ตำแหน่ง	จำนวน (ราย)
1	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	1
2	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม)	1
รวม (ราย)		**2**

5.2 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

5.2.1 บริบทและสถานการณ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการให้บริการประชาชน และได้มีการปรับยุทธศาสตร์การบริหารเพื่อสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนมาโดยตลอด แต่จากสภาพการณ์ปัจจุบันเกิดความเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์กรอยู่เสมอ ทำให้กรุงเทพมหานครต้องพัฒนาการบริหารราชการทั้งด้านการพัฒนาองค์กร และประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน และสร้างความพึงพอใจแก่ประชาชน ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 - 2570) ยุทธศาสตร์ที่ 7 การสร้างความเป็นมืออาชีพ ในการบริหารจัดการมหานคร แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร-บุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 – 2570) และสอดคล้องกับนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์) 9 ด้าน 9 ดี 28 ประเด็นพัฒนา 226 นโยบาย

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครได้กำหนดทิศทางและแนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาฯ ไว้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่มุ่งให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ โดยการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนามหานคร สร้างผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรให้พร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร และยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำด้วยการปรับเปลี่ยนระบบ วิธีการ กฎหมาย ขั้นตอน หลักเกณฑ์เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่งอย่างเหมาะสม โดยกำหนดเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ไว้อย่างชัดเจน

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครได้รับอนุมัติให้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 โครงการ 18 หลักสูตร 1 กิจกรรม ประกอบด้วย

1.โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะ ประกอบด้วย 7 หลักสูตร
- ข้าราชการกรุงเทพมหานคร 4 หลักสูตร
1.1 หลักสูตรการฝึกอบรมปฐมนิเทศข้าราชการกรุงเทพมหานคร
1.2 หลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร
1.3 หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะประจำกลุ่มงาน
1.4 หลักสูตรพัฒนาทักษะการใช้ภาษาในการปฏิบัติงาน
- บุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร) 3 หลักสูตร
1.5 หลักสูตรการฝึกอบรมปฐมนิเทศบุคลากรกรุงเทพมหานคร
1.6 หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรุงเทพมหานคร

1.โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะ ประกอบด้วย 7 หลักสูตร
1.7 หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพหัวหน้าคนงาน
2.โครงการพัฒนาศักยภาพของนักบริหารและเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำ ประกอบด้วย 6 หลักสูตร
2.1 หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารมหานครระดับสูง รุ่นที่ 20 และรุ่นที่ 21
2.2 หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ 31 และรุ่นที่ 32
2.3 หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ 44 และรุ่นที่ 45
2.4 หลักสูตรเตรียมผู้อำนวยการเขต
2.5 หลักสูตรการฝึกอบรมผู้อำนวยการเขต
2.6 หลักสูตรการเพิ่มศักยภาพการตรวจราชการกรุงเทพมหานคร
3.โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและนวัตกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 5 หลักสูตร 1 กิจกรรม
3.1 หลักสูตรการสัมมนาก่อนเกษียณอายุราชการ
3.2 หลักสูตรการเสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนางาน
3.3 หลักสูตรการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
3.4 หลักสูตรการเสริมสร้างจริยธรรมและองค์กรคุณธรรม
3.5 หลักสูตรการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กรสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
3.6 กิจกรรมการจัดทำสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์
4.โครงการส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ประชุม และดูงานในประเทศและต่างประเทศ

5.2.2 สรุปผลการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567ของสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 โครงการ 18 หลักสูตร 1 กิจกรรม จำนวนผู้ได้รับการพัฒนา 6,744 คน และใช้จ่ายงบประมาณ จำนวน 72,219,171.25 บาท

โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)
1.1 หลักสูตรการฝึกอบรมปฐมนิเทศข้าราชการกรุงเทพมหานคร	ดำเนินการเสร็จสิ้น	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	11,483,275.00
1.2 หลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน เส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร	ดำเนินการเสร็จสิ้น	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	2,200,113.00
1.3 หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะประจำกลุ่มงาน	ดำเนินการเสร็จสิ้น	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	560,826.00
1.4 หลักสูตรพัฒนาทักษะการใช้ภาษาในการปฏิบัติงาน	ดำเนินการเสร็จสิ้น	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	456,257.00
1.5 หลักสูตรการฝึกอบรมปฐมนิเทศบุคลากรกรุงเทพมหานคร	ดำเนินการเสร็จสิ้น	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	1,475,450.00
1.6 หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรุงเทพมหานคร	ดำเนินการเสร็จสิ้น	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	630,772.00
1.7 หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพหัวหน้าคนงาน	ดำเนินการเสร็จสิ้น	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	488,849.00
2.1 หลักสูตรฝึกอบรมนักบริหารมหานครระดับสูง รุ่นที่ 20 และรุ่นที่ 21	ดำเนินการเสร็จสิ้น	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	2,738,271.00
2.2 หลักสูตรฝึกอบรมนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ 31 และรุ่นที่ 32	ดำเนินการเสร็จสิ้น	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	3,556,602.50
2.3 หลักสูตรฝึกอบรมนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ 44 และรุ่นที่ 45	ดำเนินการเสร็จสิ้น	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	3,899,756.00
2.4 หลักสูตรเตรียมผู้อำนวยการเขต	ดำเนินการเสร็จสิ้น	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	1,287,565.00

โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)
2.5 หลักสูตรการฝึกอบรมผู้อำนวยการเขต	ดำเนินการเสร็จสิ้น	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	313,850.00
2.6 หลักสูตรเพิ่มศักยภาพการตรวจราชการกรุงเทพมหานคร	ดำเนินการเสร็จสิ้น	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	142,433.00
3.1 หลักสูตรการสัมมนาก่อนเกษียณอายุราชการ	ดำเนินการเสร็จสิ้น	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	3,373,250.00
3.2 หลักสูตรการเสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนางาน	ดำเนินการเสร็จสิ้น	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	436,399.00
3.3 หลักสูตรการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร	ดำเนินการเสร็จสิ้น	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	302,755.00
3.4 หลักสูตรการเสริมสร้างจริยธรรม และองค์กรคุณธรรม	ดำเนินการเสร็จสิ้น	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	91,273.00
3.5 หลักสูตรการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กรสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร	ดำเนินการเสร็จสิ้น	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	454,010.00
3.6 กิจกรรมการจัดทำสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์	ดำเนินการเสร็จสิ้น	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	-
4.1 กิจกรรมการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ประชุม และดูงานในประเทศ	ดำเนินการเสร็จสิ้น	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	26,601,95.00
4.2 กิจกรรมการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ประชุม และดูงานต่างประเทศ	ดำเนินการเสร็จสิ้น	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	11,730,699.75
รวมทั้งสิ้น			**72,224,201.25**

การดำเนินการนอกแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567ของสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (ขอจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม) ประกอบด้วย โครงการการบัญชาการเหตุการณ์สำหรับผู้บริหารงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร และโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการจัดทำร่างแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 จำนวนผู้ได้รับการพัฒนา 122 คน และใช้จ่ายงบประมาณ จำนวน 218,575 บาท

โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)
1. โครงการการฝึกอบรมการบัญชาการณ์เหตุการณ์สำหรับผู้บริหารงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร	ดำเนินการเสร็จสิ้น	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	139,175.00
2. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการจัดทำร่างแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528	ดำเนินการเสร็จสิ้น	ตุลาคม 2566 ถึง กันยายน 2567	79,400.00
		รวมทั้งสิ้น	**218,575.00**

อ้างอิง : รายงานผลการดำเนินการ/โครงการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2567 ของสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. (สพท.1)

5.2.3 สรุปผลการดำเนินการส่งข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ประชุมและดงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

3.1 ผลการดำเนินการส่งข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ประชุมและดูงาน ในประเทศ

ประเภทโครงการ	จำนวนโครงการ		จำนวนผู้เข้าร่วม (คน)		งบประมาณ (บาท)	
	ตามแผนฯ	ดำเนินการ	ตามแผนฯ	ดำเนินการ	ตามแผนฯ	ดำเนินการ
ทุนการศึกษาในประเทศ						
1. ทุนการศึกษาต่อเนื่อง						
1.1 ปริญญาเอก	11	4	11	9	992,500	1,370,095
1.2 ปริญญาโท	46	42	118	110	6,220,000	8,077,370
1.3 สูงกว่าปริญญาตรี	17	1	90	1	435,000	73,700
1.4 ปริญญาตรี	5	4	13	9	234,000	427,600
รวม	**79**	**51**	**232**	**129**	**7,881,500**	**9,948,765**
2. ทุนการศึกษาใหม่						
2.1 ปริญญาเอก	6	14	13	20	1,242,350	943,600
2.2 ปริญญาโท	37	41	124	49	6,755,000	1,873,150
2.3 สูงกว่าปริญญาตรี	12	3	77	3	680,000	150,000
2.4 ปริญญาตรี	2	0	11	0	198,000	0
รวม	**57**	**58**	**225**	**72**	**8,875,350**	**2,966,750**
รวมทั้งหมด	136	109	457	201	16,756,850	**12,915,515**
หลักสูตรฝึกอบรมฯ ที่ส่งไปพัฒนากับหน่วยงานภายนอก						
3. หลักสูตรฝึกอบรมฯ						
3.1 หลักสูตรที่ไม่มีการไปต่างประเทศ	83	25	330	839	11,685,450	11,502,150
3.2 หลักสูตรที่มีการไปต่างประเทศ	21	5	48	14	4,470,000	503,100
รวม	**104**	**30**	**378**	**853**	**16,155,450**	**12,005,250**
4. หลักสูตรประเภทนักบริหาร	35	10	63	17	7,087,700	1,681,030
รวมทั้งหมด	**139**	**41**	**441**	**870**	**23,243,150**	**13,686,280**
รวมทุกประเภท		**149**		**1,071**		**26,601,795**

3.2 ผลการดำเนินการส่งข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ประชุมและดูงาน ณ ต่างประเทศ

ประเภทโครงการ	จำนวนโครงการ		จำนวนผู้เข้าร่วม (คน)		งบประมาณ (บาท)	
	ตามแผนฯ	ดำเนินการ	ตามแผนฯ	ดำเนินการ	ตามแผนฯ	ดำเนินการ
ทุนการศึกษา ณ ต่างประเทศ						
- ทุนการศึกษาต่อเนื่อง (ทุนอมรินทร์)	1	1	2	2	2,000,000	1,538,845
- ทุนการศึกษาใหม่ (ทุนอมรินทร์)	1	-	4	-	4,000,000	-
รวม	**2**	**1**	**6**	**2**	**6,000,000**	**1,538,845**
หลักสูตรฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ						
- หลักสูตรที่ใช้งบประมาณของสถาบัน-พัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	7	6	52	41	5,400,000	4,107,920.75
- หลักสูตรที่ใช้เงินนอกงบประมาณของหน่วยงาน	-	-	-	-	-	-
รวม	**7**	**6**	**52**	**41**	**5,400,000**	**4,107,920.75**
การประชุม ณ ต่างประเทศ						
- การประชุมที่ใช้งบประมาณของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	16	12	60	46	10,100,000	6,083,934
- การประชุมที่ใช้เงินนอกงบประมาณของหน่วยงาน	6	6	26	25	-	-
รวม	**22**	**18**	**86**	**71**	**10,100,000**	**6,083,934**
ศึกษา/ฝึกอบรม/ประชุม/อื่น ๆ						
สำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครหรือตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร	1	-	-	-	500,000	-
รวมทั้งหมด	**32**	**25**	**144**	**114**	**22,000,000**	**11,730,699.75**

5.2.4 ผลการดำเนินงานด้านทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ได้รับความอนุเคราะห์บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ด้านทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) จากสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล โดยให้บริการบทเรียนฯ ผ่านระบบฝึกอบรมออนไลน์ (BMA TDI: E-TRAINING) เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2567 จำนวน 20 ชุดวิชา ดังนี้

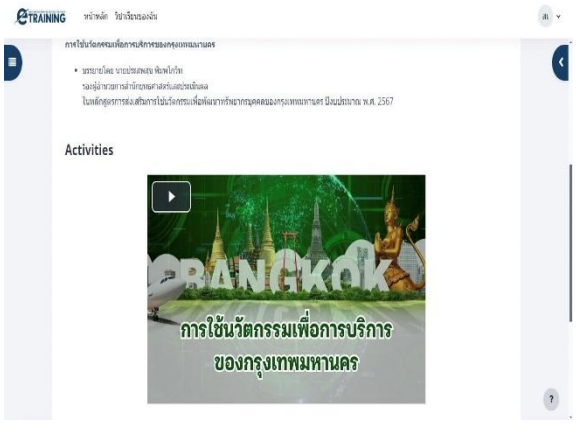
- เข้าถึงและตระหนักดิจิทัล
  - วิชาที่ 1 ใช้งานคอมพิวเตอร์
  - วิชาที่ 2 ใช้งานอินเทอร์เน็ต
  - วิชาที่ 3 ใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย
- ใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอพพลิเคชั่นขั้นต้นสำหรับการทำงาน
  - วิชาที่ 4 ใช้โปรแกรมประมวลผลคำ
  - วิชาที่ 5 ใช้โปรแกรมตารางคำนวณ
  - วิชาที่ 6 ใช้โปรแกรมนำเสนอ
- ใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน
  - วิชาที่ 7 ทำงานร่วมกันแบบออนไลน์
  - วิชาที่ 8 ใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล
  - วิชาที่ 9 ใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย
- ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน
  - วิชาที่ 10 ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน
  - วิชาที่ 11 กำหนดการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลอย่างถูกต้อง
- ผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ (Open Public Data)
  - วิชาที่ 12 ระบุข้อสนเทศที่เปิดเผยได้ และเป็นไปตามหลักการและกฎหมายที่กำหนด
  - วิชาที่ 13 จัดทำข้อสนเทศให้อยู่ในรูปแบบมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล (Open Data)
- ใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน
  - วิชาที่ 14 วิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน
  - วิชาที่ 15 กำหนดวิธีแปลงข้อมูลของหน่วยงานไปสู่รูปแบบมาตรฐาน
  - วิชาที่ 16 ควบคุมคุณภาพสารสนเทศ (Information Quality)
- ใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ
  - วิชาที่ 17 กำหนดข้อมูลนำเข้า (Input Data)
  - วิชาที่ 18 กำหนดรูปแบบสมการ/แนวทางวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมดิจิทัล
  - วิชาที่ 19 กำหนดรูปแบบการแสดงผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล
  - วิชาที่ 20 จัดทำข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้

ปัจจุบันมีผู้เข้าเรียนจำนวน 137 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 19 พฤศจิกายน 2567)

5.2.5 ผลการดำเนินงานระบบฝึกอบรมออนไลน์ (BMA TDI: E-TRAINING)

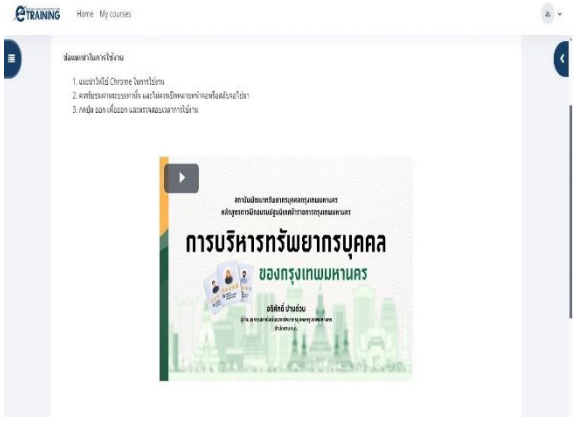
หัวข้อ	รายละเอียด
งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ
วัตถุประสงค์ และความสอดคล้องกับแผนฯ	เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครสามารถเพิ่มพูนความรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่าน ระบบฝึกอบรมออนไลน์ ซึ่งเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2566 – 2570 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับการบริหารทรัพยากร-บุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำ (HR Benchmarking) กลยุทธ์ที่ 3.1 สนับสนุนการเรียนรู้โดยจัดหาเครื่องมือและพัฒนา Digital lifelong Learning Platform เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
ผลการดำเนินงาน	สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร จัดทำระบบฝึกอบรมออนไลน์ BMA TDI : E-TRAINING ให้บริการความรู้ในรูปแบบบทเรียนออนไลน์ ปัจจุบันได้นำระบบฝึกอบรมฯ มาใช้ในโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร เพื่อยกระดับสมรรถนะของบุคลากร หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการกรุงเทพมหานคร กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ หมวดวิชาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการในรูปแบบออนไลน์อย่างเป็นระบบ โดยมีการทดสอบความรู้ทั้งก่อนและหลังเรียน เพื่อเป็นการวัดผลความเข้าใจ และชุดความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการในรูปแบบ E-learning มุ่งเน้นให้ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ได้เข้ามาเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติราชการ นอกจากนี้สถาบันฯ ได้จัดทำชุดการเรียนรู้ออนไลน์ในหัวข้ออื่น ๆ อาทิ ความรู้เบื้องต้นสำหรับผู้ปฏิบัติงานเส้นเลือดฝอยของกรุงเทพมหานคร นวัตกรรมเพื่อการบริการของกรุงเทพมหานคร ฯลฯ อีกทั้ง สถาบันฯ ได้ร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายในกรุงเทพมหานครในการผลิตและเผยแพร่ชุดการเรียนรู้ออนไลน์ผ่านระบบฝึกอบรมดังกล่าว เพื่อให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของกรุงเทพมหานคร ครอบคลุมหลากหลายหัวข้อ อาทิ ทักษะความเข้าใจ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) การป้องกันอัคคีภัยและการอพยพหนีไฟ และการบริหารงานเขต เป็นต้น เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครสามารถเพิ่มพูนความรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบฝึกอบรมออนไลน์ ได้ทุกสถานที่ทุกเวลา (Anywhere – anytime learning)

ภาพประกอบการดำเนินงานกิจกรรมการจัดทำสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์









5.2.6 ปัญหา/อุปสรรคทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1. หลายหน่วยงานของกรุงเทพมหานครมีภารกิจหลัก ประกอบกับนโยบายของผู้บริหาร ที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน ทำให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขาดความต่อเนื่อง

2. ข้าราชการและบุคลากรบางส่วน ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองหรือการเรียนรู้ทักษะใหม่ อาจเป็นเพราะภารกิจงานล้นจนไม่ได้สนใจที่จะเข้าร่วมการพัฒนา

3. ข้าราชการและบุคลากรที่เข้ารับการอบรมไม่สามารถนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. บุคลากรมีการย้าย โอน เลื่อนและแต่งตั้ง บรรจุใหม่ ลาออก ฯลฯ ซึ่งทำให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่อง

5. ปัจจุบันข้าราชการและบุคลากรแสดงออกถึงการพัฒนาตนเองตามความสนใจมากกว่าความก้าวหน้าในสายอาชีพ

5.2.7 ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

การสร้างศักยภาพขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครให้บรรลุผลได้ จำเป็นต้องเร่งการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบ แบบมืออาชีพ รวมทั้งมีความเข้าใจแผนพัฒนาของกรุงเทพมหานครและสถานการณ์ต่าง ๆ ประกอบกับนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ดำเนินภารกิจในความรับผิดชอบ ให้บรรลุเป้าหมายเฉพาะด้านที่สอดคล้องกับเป้าหมายรวมของการพัฒนาเมืองกรุงเทพฯ และตอบสนองนโยบายของผู้ว่าราชการ-กรุงเทพมหานคร รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล ฯลฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น และปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งบทบาทในการกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานครนั้น สำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตที่ดี และภาคภูมิใจในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพและพัฒนาระบบบริการเพื่อส่งมอบบริการที่ดีที่สุดให้กับประชาชน

สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครได้กำหนดทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565 - 2570) เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ยุทธศาสตร์การพัฒนากรุงเทพมหานคร ตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 - 2570) ยุทธศาสตร์ที่ 7 การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมหานคร (พ.ศ. 2566 – 2570) และสนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร 9 ด้าน 28 ประเด็นพัฒนา 226 เป้าหมาย

5.3 การดำเนินการด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

ลำดับที่	ประเภทงาน	ปริมาณงาน
๑	**การณาปนกิจสงเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร**	
	๑.๑ สมาชิกการณาปนกิจสงเคราะห์กรุงเทพมหานคร	๗๕,๓๔๖ ราย
	๑.๒ การจ่ายเงินสงเคราะห์งวดที่ ๑ และงวดที่ ๒ ให้แก่ผู้รับเงินสงเคราะห์ เป็นเงินจำนวน ๒๗๐,๖๒๒,๕๘๑.๖๓ บาท	๑,๔๘๔ ราย
	๑.๓ การรับสมัครสมาชิกใหม่ ได้แก่ ลงข้อมูลสมาชิกในระบบคอมพิวเตอร์ ลงข้อมูล ในสมุดทะเบียน และจัดเก็บใบสมัครเข้าแฟ้ม	๒,๒๕๗ ราย
	๑.๔ ติดตามทวงถามสมาชิกที่ค้างชำระเงินสงเคราะห์ของ ก.ณ.กทม.และจำหน่ายชื่อออกจากทะเบียน ได้แก่ ลงข้อมูลจำหน่ายสมาชิกในระบบคอมพิวเตอร์ และสมุดทะเบียน ส่งจดหมายลงทะเบียนแจ้งพ้นสภาพการเป็นสมาชิก	๕๔๘ ราย ๔๒ ราย
	๑.๕ การลาออกจากการเป็นสมาชิก ก.ณ.กทม. ได้แก่ การคำนวณจ่ายคืนเงินสงเคราะห์ล่วงหน้า ลงข้อมูลจำหน่ายสมาชิกในระบบคอมพิวเตอร์และสมุดทะเบียน	๑๓๓ ราย ๑,๕๙๔ ราย
	๑.๖ การพ้นจากสมาชิกภาพและขอคืนสมาชิกภาพของการณาปนกิจสงเคราะห์กรุงเทพมหานคร	๒๗๗ ราย ๑๐๘ ราย
	๑.๗ การเปลี่ยนแปลงข้อมูลผู้รับเงินสงเคราะห์	๔๑ ครั้ง
	๑.๘ การเปลี่ยนแปลงข้อมูลเกี่ยวกับเปลี่ยนชื่อตัว - ชื่อสกุล	
	๑.๙ การเปลี่ยนแปลงข้อมูลในการย้ายที่อยู่ของสมาชิก	
	๑.๑๐ ออกประชาสัมพันธ์และรับสมัครสมาชิกตามหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร	
๒	**สวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร**	
	๒.๑ สมาชิกสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร	๑,๐๐๘ ราย
	๒.๒ การให้กู้ยืมเงินระยะยาว	๙๑ ราย
	๒.๓ การให้กู้ยืมเงินระยะสั้น	- ราย
	๒.๔ การให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา	๔ ราย
	๒.๕ การให้ความช่วยเหลือกรณีสมรส	๑ ราย
	๒.๖ การให้ความช่วยเหลือกรณีมีบุตรเกิดใหม่	๒ ราย
	๒.๗ การให้ความช่วยเหลือกรณีสมาชิกถึงแก่กรรม	๒ ราย
	๒.๘ การลาออกจากสมาชิกสวัสดิการ	๘๓ ราย
	๒.๙ การรับสมัครสมาชิกสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร	๔๔ ราย
	๒.๑๐ การให้ความช่วยเหลือกรณีสมาชิกประสบสาธารณภัย	๑ ราย
	๒.๑๑ ประชาสัมพันธ์และรับสมัครสมาชิกตามหน่วยงานของกรุงเทพฯ	๑ ครั้ง/เดือน

ลำดับที่	ประเภทงาน	ปริมาณงาน
๓	**ทุนการศึกษาบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร** เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗ สำนักงานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด-กรุงเทพมหานคร ได้รับโอนเงินทุนสนับสนุนการศึกษาบุตรข้าราชการและลูกจ้างจากธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน ๒๖๗,๖๐๒ บาท (สองแสนหกหมื่นเจ็ดพันหกร้อยสองบาทถ้วน)เมื่อรวมกับยอดเงินคงเหลือในบัญชี จำนวน ๓,๒๔๗.๒๖ บาท รวมเป็น ๒๗๐,๘๔๙.๒๖ บาท ซึ่งเมื่อเทียบจากปีการศึกษา ๒๕๖๕ (ล่าสุด) ที่มีผู้ได้รับทุนการศึกษาบุตรฯ จำนวน ๓๙๔ ราย เป็นเงินจำนวน ๑,๐๗๑,๕๐๐ บาท นั้น ทำให้เห็นว่าเงินทุนสนับสนุนฯที่มีอยู่ในบัญชี ณ ปัจจุบัน (๒๗๐,๘๔๙.๒๖บาท) มีไม่เพียงพอต่อการเปิดให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครยื่นคำขอรับทุนการศึกษาบุตรฯได้ โดยจะต้องรวบรวมเงินทุนที่ได้รับจากธนาคารฯ ในแต่ละปีให้เพียงพอต่อการยื่นคำขอรับทุนฯ ก่อน จึงจะเปิดให้ยื่นคำขอรับทุนการศึกษาบุตรฯได้	
๔	**การจัดรถบริการรับ - ส่ง ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร** ๔.๑ จัดรถบริการรับ - ส่งข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครประจำศาลาว่าการ กทม.๑ ๔.๑.๑ กทม.๑ – แจ้งวัฒนะ ๔.๑.๒ กทม.๑ - ทุ่งครุ ๔.๑.๓ กทม.๑ - รามคำแหง ๔.๑.๔ กทม.๑ - บางบัวทอง ๔.๑.๕ กทม.๑ – หนองแขม ๔.๑.๖ กทม.๑ - สำโรง ๔.๑.๗ กทม.๑ - ดอนเมือง ๔.๒ จัดรถบริการรับ - ส่งข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครประจำศาลาว่าการ กทม.๒ ๔.๒.๑ กทม.๒ - รามอินทรา ๔.๒.๒ กทม.๒ - ปากเกร็ด ๔.๒.๓ กทม.๒ - มีนบุรี ๔.๒.๔ กทม.๒ - สำโรง ๔.๒.๕ กทม.๒ - บางบัวทอง ๔.๒.๖ กทม.๒ - หนองแขม ๔.๓ บริการรับ - ส่ง ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ในงานพระราชพิธีต่าง ๆ - พิธีถวายราชสักการะพระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวในวันอาทิตย์ที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - พิธีถวายบังคมพระบรม-ราชานุสรณ์พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ในวันเสาร์ที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ - พิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพายของกรุงเทพมหานครเบื้องหน้าพระบรมฉายาลักษณ์พระบาทสมเด็จพรเจ้าอยู่หัว ในวันศุกร์ที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖	

ลำดับที่	ประเภทงาน	ปริมาณงาน
	- วางพานพุ่มดอกไม้ถวายราชสักการะพระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย ในวันเสาร์ที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ - การฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๔๔ ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ คัน ในวันพุธที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๗ - เพื่อวางพุ่มดอกไม้ถวายบังคมปฐมบรมราชานุสรณ์พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ในวันเสาร์ที่ ๖ เมษายน ๒๕๖๗ - พิธีถวายราชสักการะพระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรมหาอานันทมหิดลพระอัฐมรามาธิบดินทร และเฝ้ารับเสด็จฯ ในวันอาทิตย์ที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๗ - พิธีพลีกรรมตักน้ำศักดิ์สิทธิ์ ในวันเสาร์ที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗ และวันเสาร์ที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗ พระอัฐมรามาธิบดินทร และเฝ้ารับเสด็จฯ ในวันอาทิตย์ที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๗ - โครงการมอบประกาศเกียรติคุณให้แก่ผู้ที่เกษียณอายุราชการของกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ ระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๓ กันยายน ๒๕๖๗	๙ เรื่อง
๕	๔.๔ แก้ปัญหาข้อร้องเรียนผ่านระบบ Traffy Fondue ๔.๔ ดำเนินการประชุมอบรมเจ้าหน้าที่ด้านรถบริการ เพื่อให้ได้รับความรู้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ความเข้าใจด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การบำรุง รักษาเครื่องยนต์บริการ ตลอดจนการปรับปรุงประสิทธิภาพและความปลอดภัยในการให้บริการ **อาคารสงเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร** ๕.๑ จำนวนห้องพักอาศัยในอาคารสงเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร ๕.๒ ปรับปรุงซ่อมแซมห้องพักอาศัยที่ชำรุดเพื่อจัดให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครทำสัญญาเข้าพักอาศัยในอาคารสงเคราะห์ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ดังนี้ ๕.๒.๑ ปรับปรุงห้องพักอาศัยและสามารถจัดคนเข้าพักอาศัยในอาคารสงเคราะห์ (๑) ห้องพักอาศัยประเภทห้องส่วนกลาง (๒๒๓ ห้อง) (๒) ห้องพักอาศัยประเภทห้องสัดส่วน (๑๐๐ ห้อง) ๕.๒.๒ ปรับปรุงห้องพักอาศัยแล้วเสร็จ รอจัดคนเข้าพักอาศัยในอาคารสงเคราะห์ (๑) ห้องพักอาศัยประเภทห้องส่วนกลาง (๗๕ ห้อง) (๒) ห้องพักอาศัยประเภทห้องสัดส่วน (๘๑ ห้อง) ๕.๓ ประชุมคณะกรรมการอาคารสงเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗	๑ เรื่อง/เดือน ๓,๙๖๓ ห้อง ๔๗๙ ห้อง ๓๒๓ ห้อง ๑๕๖ ห้อง ๑ ครั้ง (๗๕๐ ราย)

	๕.๔ ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ยื่นคำร้องขอพักอาศัยในอาคารสงเคราะห์ พร้อมจัดทำข้อมูลเอกสารและจัดประชุมเสนอคณะกรรมการอาคารสงเคราะห์ฯ เพื่อพิจารณาให้ผู้มีคุณสมบัติเข้าพักอาศัยฯ และขึ้นบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิพักอาศัยไว้ ๒ ปี	
๕	**อาคารสงเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร**	
	๕.๑ จำนวนห้องพักอาศัยในอาคารสงเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร	๓,๙๖๓ ห้อง
	๕.๒ ปรับปรุงซ่อมแซมห้องพักอาศัยที่ชำรุดเพื่อจัดให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครทำสัญญาเข้าพักอาศัยในอาคารสงเคราะห์ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ดังนี้	๔๗๙ ห้อง
	๕.๒.๑ ปรับปรุงห้องพักอาศัยและสามารถจัดคนเข้าพักอาศัยในอาคารสงเคราะห์ (๑) ห้องพักอาศัยประเภทห้องส่วนกลาง (๒๒๓ ห้อง) (๒) ห้องพักอาศัยประเภทห้องสัดส่วน (๑๐๐ ห้อง)	๓๒๓ ห้อง
	๕.๒.๒ ปรับปรุงห้องพักอาศัยแล้วเสร็จ รอจัดคนเข้าพักอาศัยในอาคารสงเคราะห์ (๑) ห้องพักอาศัยประเภทห้องส่วนกลาง (๗๕ ห้อง) (๒) ห้องพักอาศัยประเภทห้องสัดส่วน (๘๑ ห้อง)	๑๕๖ ห้อง
	๕.๓ ประชุมคณะกรรมการอาคารสงเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗	๑ ครั้ง
	๕.๔ ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ยื่นคำร้องขอพักอาศัยในอาคารสงเคราะห์ พร้อมจัดทำข้อมูลเอกสารและจัดประชุมเสนอคณะกรรมการอาคารสงเคราะห์ฯ เพื่อพิจารณาให้ผู้มีคุณสมบัติเข้าพักอาศัยฯ และขึ้นบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิพักอาศัยไว้ ๒ ปี	(๗๕๐ ราย)

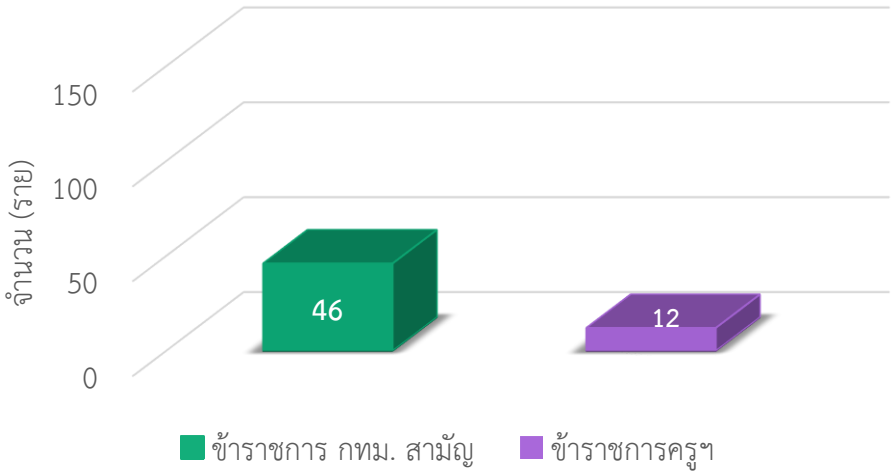
5.4 การดำเนินการทางวินัย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2554 โดยมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ได้บัญญัติให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหาร-ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครโดยอนุโลม มีผลให้กรุงเทพมหานครนำกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 และ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2550 มาใช้บังคับโดยอนุโลม ซึ่งไม่มีความคล่องตัวในการนำมาใช้บังคับ และมิได้กำหนดระยะเวลาในขั้นตอนการสอบข้อเท็จจริง และการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุไว้ ทำให้กระบวนการสอบสวนและลงโทษอาจเกิดความล่าช้า และไม่มีประสิทธิภาพ

ต่อมาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กรุงเทพมหานครโดยสำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการศึกษาทบทวน และยกร่างกฎ ก.ก. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. .... เพื่อนำมาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครต่อไป โดยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ลงนามใน กฎ ก.ก. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2565 เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2565 และมีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 139 ตอนที่ 66 ก ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2565 โดยมีผลให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหกสิบวันนับแต่วันประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

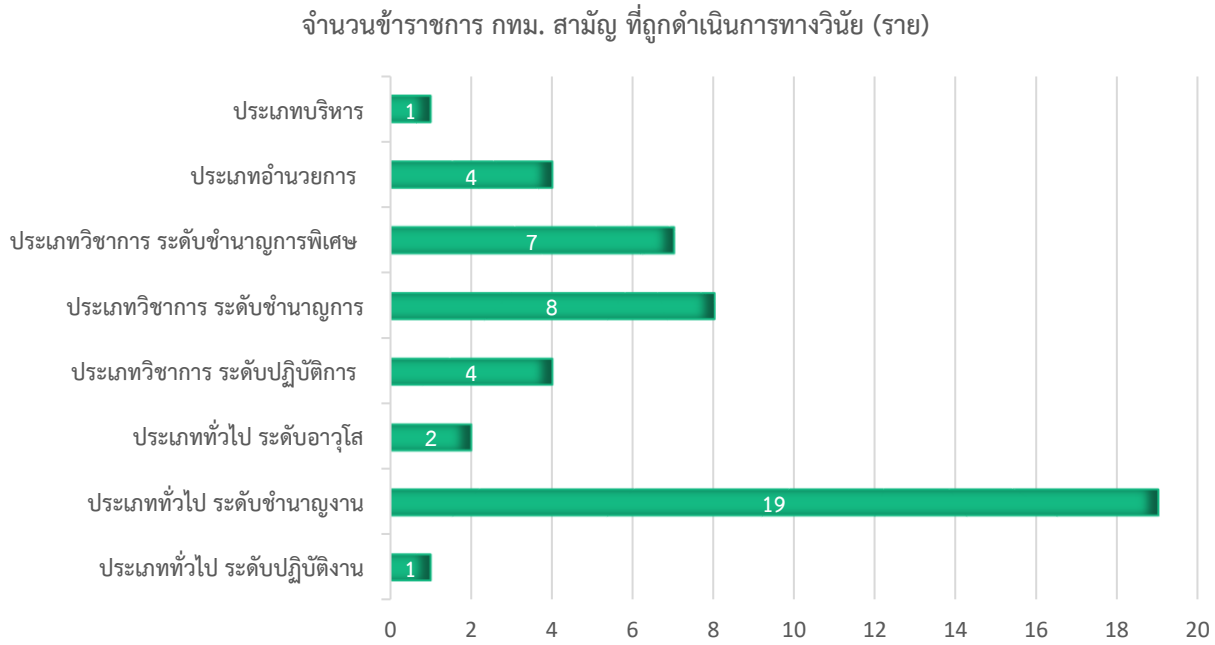
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ถูกดำเนินการทางวินัย รวมทั้งสิ้นจำนวน 58 ราย โดยจำแนกเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 46 ราย และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 12 ราย โดยจำแนกตามมิติต่าง ๆ ได้ดังนี้

สรุปผลการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

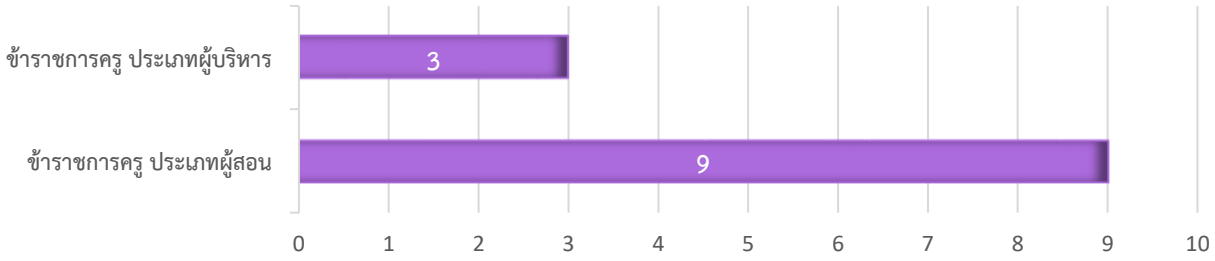


❖ จำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 46 ราย โดยแบ่งเป็นประเภทบริหาร จำนวน 1 ราย ระดับบริหารสูง 1 ราย ประเภทอำนวยการ จำนวน 4 ราย ระดับอำนวยการต้น 4 ราย ประเภทวิชาการ จำนวน 19 ราย ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 7 ราย ระดับชำนาญการ จำนวน 8 ราย ระดับปฏิบัติการ จำนวน 4 ราย ประเภททั่วไป จำนวน 22 ราย ระดับอาวุโส จำนวน 2 ราย ระดับชำนาญงาน จำนวน 19 ราย ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 1 ราย



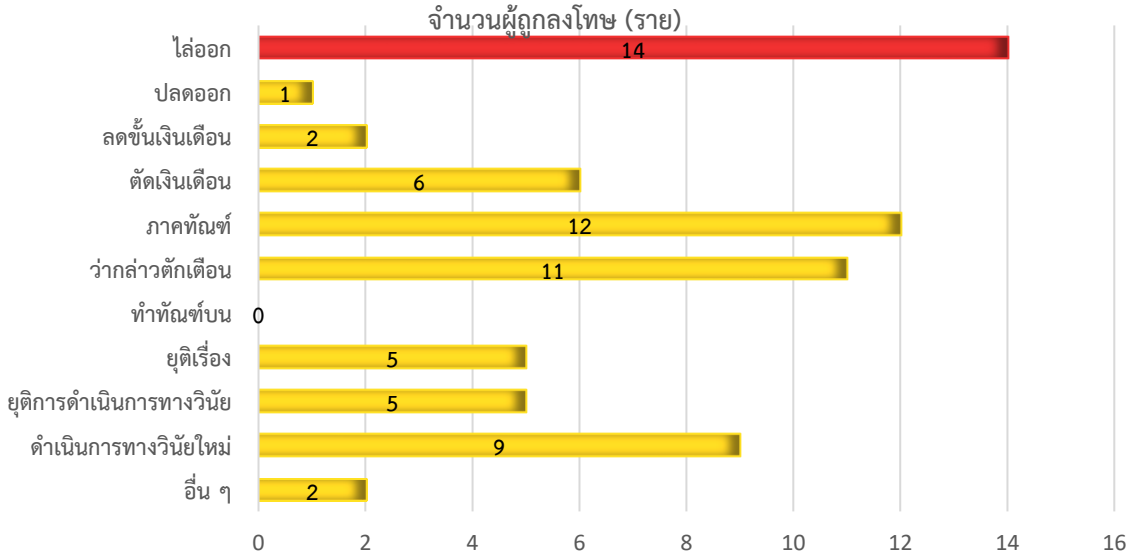
ประเภทผู้บริหารสถานศึกษา (ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา) จำนวน 1 ราย และประเภทผู้สอนในสถานศึกษา (ตำแหน่งครู) จำนวน 8 ราย



❖ **ระดับความผิดและโทษทางวินัย**

● ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง มีผู้ถูกลงโทษไล่ออก จำนวน 6 ราย และปลดออก จำนวน 1 ราย

● ความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง มีผู้ถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือน จำนวน 2 ราย ยุติการดำเนินการทางวินัย จำนวน 3 ราย



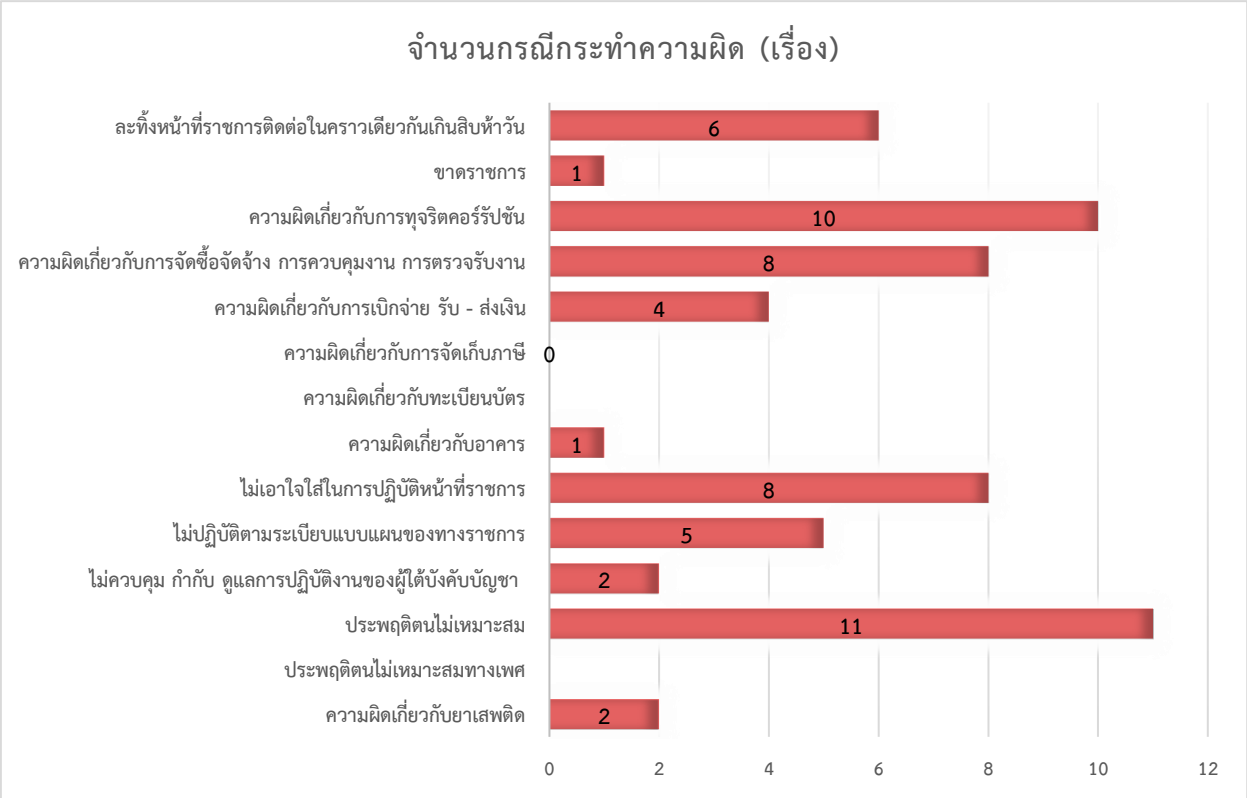
❖ **กรณีกระทำความผิด**

● ความผิดเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน จำนวน 10 เรื่อง

● ความผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 28 เรื่อง ได้แก่ ความผิดเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ จำนวน 8 เรื่อง ความผิดเกี่ยวกับการเบิกจ่าย รับ - ส่ง เงิน จำนวน 4 เรื่อง ความผิดเกี่ยวกับอาคาร จำนวน 1 เรื่อง ไม่เอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ 8 เรื่อง ไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ จำนวน 5 เรื่อง ไม่ควบคุม กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 2 เรื่อง

● ความผิดเกี่ยวกับการละทิ้งหน้าที่ราชการ จำนวน 7 เรื่อง ได้แก่ ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเกิน 15 วัน จำนวน 6 เรื่อง และขาดราชการ จำนวน 1 เรื่อง

● ความผิดเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสม จำนวน 13 เรื่อง ได้แก่ ประพฤติตนไม่เหมาะสม จำนวน 11 เรื่อง และความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด จำนวน 2 เรื่อง



รายละเอียดการดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง

ที่	ตำแหน่ง	กรณีกระทำความผิด	จำนวน (ราย)	การดำเนินการทางวินัย
1	รองปลัดกรุงเทพมหานคร	กรณีเรื่องทุจริตจัดซื้อจัดจ้างของขวัญวันเด็ก ปีงบประมาณ 2552	1	ยุติการดำเนินการทางวินัย

ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น

ที่	ตำแหน่ง	กรณีกระทำความผิด	จำนวน (ราย)	การดำเนินการทางวินัย
1	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรมโยธา)	มีหน้าที่เป็นคณะกรรมการตรวจการจ้าง มีกรณีข้อทักท้วงเกี่ยวกับความแตกต่างของปริมาณงานที่ตรวจรับกับปริมาณงานที่ปรากฏในใบประกวดราคา ไม่รายงานผู้สั่งจ้างผ่านหัวหน้าเจ้าที่พัสดุเพื่อทราบแล้วสั่งการแล้วแต่กรณี	1	ภาคทัณฑ์
2	ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต	ในฐานะผู้ช่วยนายทะเบียนท้องถิ่น ไม่ได้ควบคุมและตรวจสอบการออกเลขหมายประจำบ้าน	1	ยุติเรื่อง

ที่	ตำแหน่ง	กรณีกระทำความผิด	จำนวน (ราย)	การดำเนินการทางวินัย
		เป็นเหตุให้มีการออกเลขหมายในโครงการตลาดใหม่ดอนเมืองเกินกว่าจำนวนคูหาที่ได้รับอนุญาต		
3	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (สถาปัตยกรรม)	เป็นคณะกรรมการพิจารณาได้กระทำการพิจารณาปรับเพิ่มวงเงินราคาต่อหน่วยไม่เป็นไปตามบัญชีแสดงปริมาณงานและราคา จำนวน 2 รายการ	1	ยุติการดำเนินการทางวินัย เนื่องจากเกษียณ
4	ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต	กรณีเรื่องทุจริตจัดซื้อจัดจ้างของขวัญวันเด็กปีงบประมาณ 2552	1	ไล่ออกจากราชการ

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ที่	ตำแหน่ง	กรณีกระทำความผิด	จำนวน (ราย)	การดำเนินการทางวินัย
1	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการดำเนินการประมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ โครงการก่อสร้างบ้านสองวัยและสาธารณประโยชน์ ปรากฏว่า มิได้ใช้ความระมัดระวังในการตรวจสอบภาษีมูลค่าเพิ่มให้ถูกต้อง โดยคิดภาษีมูลค่าเพิ่มในงานประเภท ข และประเภท ค ซ้ำกัน 2 ครั้ง	1	ว่ากล่าวตักเตือน
2	สถาปนิกชำนาญการพิเศษ	ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการดำเนินการประมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ โครงการก่อสร้างบ้านสองวัยและสาธารณประโยชน์ปรากฏว่า มิได้ใช้ความระมัดระวัง ในการตรวจสอบภาษีมูลเพิ่มให้ถูกต้อง โดยคิดภาษีมูลค่าเพิ่มในงานประเภท ข และประเภท ค ซ้ำกัน 2 ครั้ง	1	ว่ากล่าวตักเตือน
3	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ	มีหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบการตั้งฎีกาเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนการจ้าง ไม่ได้ใช้ความระมัดระวังตรวจก่อนเสนอให้ผู้มีอำนาจอนุมัติลงนาม ทั้งที่ทราบอยู่แล้วว่า กำหนดค่าตอบแทนให้ชั่วโมงละ 90 บาท แต่ตั้งฎีกาในอัตราค่าตอบแทนชั่วโมงละ 200 บาท เช่นเดิม	1	ว่ากล่าวตักเตือน
4	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ	มีพฤติกรรมทุจริตและประพฤติมิชอบ ร่วมกับลูกจ้างประจำ โดยละเว้นการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมให้กับกรุงเทพมหานคร ออกใบเสร็จรับเงินค่าธรรมเนียมขนถ่ายสิ่งปฏิกูลอันเป็นเท็จและเรียกทรัพย์สินโดยมิชอบ	1	ไม่สามารถสั่งลงโทษได้ เพราะมูลกรณีเดียวกันนี้นายสมควรได้ถูกไล่

ที่	ตำแหน่ง	กรณีกระทำความผิด	จำนวน (ราย)	การดำเนินการทางวินัย
				ออกจากราชการแล้ว
5	สถาปนิกชำนาญการพิเศษ	ในฐานะหัวหน้าฝ่ายโยธา ไม่กำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตามเรื่องร้องเรียนจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ จนเป็นเหตุให้มีการรื้อถอนหรือก่อสร้างต่อโดยไม่ได้รับอนุญาต	1	ว่ากล่าวตักเตือน
6	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ	ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบสำนวนการดำเนินการทางวินัยตามบัญชีมอบหมายงานตั้งแต่ 10 ก.ย. 58 – 27 มิ.ย. 61 โดยไม่ได้ดำเนินการใดๆกับสำนวนการดำเนินการทางวินัยตาที่ได้รับมอบหมาย อันเป็นเหตุทำให้สำนวนล่าช้าเป็นระยะเวลากว่า 2 ปี 6 เดือน	1	ภาคทัณฑ์
7	วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ	ในฐานะเลขานุการคณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณาคำขออนุญาตตามกฎหมายควบคุมอาคาร ทำเอกสารรับรองเอกสารเกี่ยวกับการพิจารณาออกใบอนุญาตดัดแปลงอาคาร ได้สำคัญผิดข้อเท็จจริงไปในพิกัดตำแหน่งของอาคารที่ขออนุญาต เป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยผิดพลาดคลาดเคลื่อนมีความบกพร่องประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติหน้าที่ และไม่ได้ดำเนินการจัดส่งเอกสารใบอนุญาตฯ ตามกำหนดเวลา เป็นเหตุให้เจ้าพนักงานท้องถิ่นและนายตรวจของสำนักงานเขตไม่อาจตรวจสอบอาคาร เพื่อดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร	1	ว่ากล่าวตักเตือน

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

ที่	ตำแหน่ง	กรณีกระทำความผิด	จำนวน (ราย)	การดำเนินการทางวินัย
1	เจ้าพนักงานพัฒนาสังคมชำนาญการ	มีหน้าที่เป็นผู้ควบคุมงานโครงการก่อสร้างบ้านสองวัยและสาธารณประโยชน์ ไม่ดำเนินการสั่งพักงานแล้วรายงานให้คณะกรรมการตรวจการจ้างทราบ	1	ภาคทัณฑ์
2	เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ	ในฐานะผู้ช่วยนายทะเบียนท้องถิ่น ไม่ได้ควบคุมและตรวจสอบการออกเลขหมายประจำบ้านเป็นเหตุให้มีการออกเลขหมายในโครงการตลาดใหม่ดอนเมืองเกินกว่าจำนวนคูหาที่ได้รับอนุญาต	1	ยุติเรื่อง
3	เจ้าพนักงานเทศกิจชำนาญการ	หละหลวมในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมกุญแจรถยนต์ส่วนกลาง ปล่อยให้พนักงานขับรถยนต์มีกุญแจรถยนต์ติดตัวตลอดเวลา	1	ยกโทษ เนื่องจากพฤติการณีไม่เป็นความผิด
4	นักวิชาการละครและดนตรีชำนาญการ	ได้รับหมอบหมายให้มีหน้าที่ตรวจเวร รักษา-ความปลอดภัย แต่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย	1	ว่ากล่าวตักเตือน
5	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	กรณีเรื่องทุจริตของขวัญวันเด็ก ปีงบประมาณ 2552	1	ไล่ออกจากราชการ
6	นักวิชาการเกษตรชำนาญการ	ไม่กำกับ ติดตามการดำเนินการส่งเงินที่เรียกคืนจากลูกจ้าง คืนฝ่ายการคลังให้เรียบร้อยครบถ้วน	1	ตัดเงินเดือนร้อยละ 4 เป็นเวลา 3 เดือน
7	นายแพทย์ชำนาญการ	ลงชื่อปฏิบัติงานแต่ไม่อยู่ปฏิบัติงาน และไม่ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา	1	ภาคทัณฑ์
8	เจ้าพนักงานเทศกิจชำนาญการ	ได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการประมาณราคากลางงานจ้างเหมาปรับปรุงสถานีดับเพลิงได้นำใบประมาณราคาที่จัดทำ โดยคณะกรรมการออกแบบ ออกข้อกำหนดกำหนดรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะและประมาณราคามาใช้เป็นราคากลาง โดยไม่ได้ประมาณราคากลางใหม่เป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายจากการจัดทำราคากลางสูงกว่าที่ควรจะเป็น (กรณีนี้ได้มีการชดใช้ค่าสินไหมทดแทนแล้ว)	1	ภาคทัณฑ์

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ที่	ตำแหน่ง	กรณีกระทำความผิด	จำนวน (ราย)	การดำเนินการทางวินัย
1	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	ปลอมแปลงใบรับรองแพทย์เพื่อใช้ประกอบการรับรายงานตัว และลงทะเบียนในการเข้ารับการตรวจสอบสมรรถภาพร่างกายของผู้ปฏิบัติงานกู้ภัย	1	ลดขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น
2	นิติกรปฏิบัติการ	ทำลายทรัพย์สิน (ฮกลกซิ่ว) ของผู้อื่นเป็นเหตุให้ชิ้นส่วนกระเด็นไปถูกผู้อื่นได้รับบาดเจ็บ	1	ภาคทัณฑ์
3	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	ละเว้นหรือปฏิบัติหน้าที่ โดยยอมให้ผู้อื่นทำการรื้อถอนหรือก่อสร้างสิ่งปลูกสร้างใหม่โดยไม่ได้รับอนุญาต	1	ว่ากล่าวตักเตือน
4	นักวิเคราะห์งบประมาณปฏิบัติการ	ให้ข้อมูลหรือชักชวนนำเงินเข้าร่วมลงทุนเล่นหุ้น หรือได้รับเงินปันผลเป็นค่าตอบแทน ต่อมาช่วงหลังของการลงทุน ไม่มีการโอนเงินลงทุนพร้อมเงินปันผลคืนให้แก่ผู้ร่วมลงทุน จนถูกร้องทุกข์กล่าวโทษในคดีอาญาในข้อหาฉ้อโกง ต่อมาได้คืนเงินดังกล่าวให้แก่ผู้ร่วมลงทุนรายอื่นและผู้ร้องทุกข์ได้มีการถอนคำร้องทุกข์เรียบร้อยแล้ว	1	ภาคทัณฑ์

ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

ที่	ตำแหน่ง	กรณีกระทำความผิด	จำนวน (ราย)	การดำเนินการทางวินัย
1	นายช่างโยธาอาวุโส	ในฐานะหัวหน้ากลุ่มงานคงบคุมอาคาร ไม่ติดตามเร่งรัด กำกับดูแล วางแนวทางจัดการปัญหา กับผู้ใต้บังคับบัญชา จนเป็นเหตุให้มีการรื้อถอนหรือก่อสร้างต่อโดยไม่ได้รับอนุญาต	1	ว่ากล่าวตักเตือน
2	นายช่างโยธาอาวุโส	มีหน้าที่ตรวจสอบและพิจารณาตรวจแบบก่อสร้างที่มีผู้ยื่นขออนุญาตก่อสร้างอาคาร ได้เรียกรับเงินจากผู้ยื่นขออนุญาตก่อสร้างอาคารในพื้นที่รับผิดชอบของตน เพื่อเป็นค่าตอบแทนในการออกใบอนุญาตดังกล่าว	1	ไล่ออกจากราชการ

ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

ที่	ตำแหน่ง	กรณีกระทำความผิด	จำนวน (ราย)	การดำเนินการทางวินัย
1	พนักงานธุรการชำนาญงาน	เรียกรับเงินจากราษฎร อ้างว่าสามารถช่วยเหลือในการสอบเข้ารับราชการได้	1	ไล่ออกจากราชการ

ที่	ตำแหน่ง	กรณีกระทำความผิด	จำนวน (ราย)	การดำเนินการทางวินัย
2	เจ้าพัฒนาสังคม ชำนาญงาน	ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการดำเนินการประมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ โครงการก่อสร้างบ้านสองวัยและสาธารณประโยชน์ ปรากฏว่ามิได้ใช้ความระมัดระวังในการตรวจสอบภาษีมูลค่าเพิ่มให้ถูกต้อง โดยคิดภาษีมูลค่าเพิ่มในงานประเภท ข และประเภท ค ซ้ำกัน 2 ครั้ง	1	ว่ากล่าวตักเตือน
3	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกิน 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร ซึ่งไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีก	1	ไล่ออกจากราชการ
4	เจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาดชำนาญงาน	มีหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องของจำนวนเงินตามใบเสร็จรับเงิน และรับเงินค่าธรรมเนียมเก็บขนมูลฝอย แต่ปรากฏว่าปีงบประมาณ 2548 มีการนำส่งไม่ครบถ้วน จำนวน 2 รายการ	1	ยุติเรื่อง
5	เจ้าพนักงานการเกษตร ชำนาญงาน	ทะเลาะวิวาท ชกต่อยกับลูกจ้าง ภายในสวนสาธารณะ	1	ภาคทัณฑ์
6	พนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ชำนาญงาน	ลงชื่อมาปฏิบัติงานแต่ไม่อยู่ปฏิบัติงานเต็มเวลาออกเวรรอบดึกและกลับมาในรอบเช้า ประกอบอาหารในสถานที่ราชการ	1	ว่ากล่าวตักเตือน
7	พนักงานปกครอง ชำนาญงาน	เข้าไปตรวจสอบข้อมูลทางทะเบียนราษฎรผู้อื่นโดยไม่มีเหตุอันสมควร	1	ภาคทัณฑ์
8	นายช่างโยธาชำนาญงาน	เป็นคณะกรรมการพิจารณา ได้กระทำการพิจารณาปรับเพิ่มวงเงินราคาต่อหน่วยไม่เป็นไปตามบัญชีแสดงปริมาณงานและราคา จำนวน 2 รายการ	1	งดโทษโดยให้ว่ากล่าวตักเตือน
9	นายช่างไฟฟ้า ชำนาญงาน	เป็นคณะกรรมการพิจารณา ได้กระทำการพิจารณาปรับเพิ่มวงเงินราคาต่อหน่วยไม่เป็นไปตามบัญชีแสดงปริมาณงานและราคา จำนวน 2 รายการ	1	ภาคทัณฑ์
10	พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	ปลอมแปลงใบรับรองแพทย์เพื่อใช้ประกอบการรับรายงานตัว และลงทะเบียนในการเข้ารับการตรวจสอบสมรรถภาพร่างกายของผู้ปฏิบัติงานกู้ภัย	1	ลดขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น
11	เจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาดชำนาญงาน	ปฏิบัติหน้าที่ไม่รอบคอบ เป็นเหตุให้เกิดการปลอมแปลงลายมือชื่อในเอกสารการลงเวลาและใบเบิกเงินของผู้อื่น	1	ตัดเงินเดือนร้อยละ 4 เป็นเวลาหนึ่งเดือน
12	เจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาดชำนาญงาน	มีหน้าที่ตรวจสอบเอกสารให้ถูกต้อง แต่ไม่ตรวจสอบเอกสารหลักฐานให้ถูกต้องครบถ้วน เป็นเหตุให้มีการจ่ายเงินเดือนให้กับลูกจ้างที่ไม่มาปฏิบัติงาน	1	ภาคทัณฑ์

ที่	ตำแหน่ง	กรณีกระทำความผิด	จำนวน (ราย)	การดำเนินการทางวินัย
13	พยาบาลเทคนิคชำนาญงาน	ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร และไม่กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกเลย	1	ไล่ออกจากราชการ
14	นายช่างโยธาชำนาญงาน	ไม่รายงานการตรวจและควบคุมอาคารให้ถูกต้องตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจและควบคุมอาคาร พ.ศ. 2561	1	ภาคทัณฑ์
15	พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	มีพฤติกรรมยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด (กัญชา) และถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุม แต่ขอเข้ารับการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดจนพ้นสภาพผู้ติดยาเสพติดแล้ว	1	ตัดเงินเดือนร้อยละสี่สองเดือน
16	พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	ไม่มาปฏิบัติหน้าที่เวรของวันรุ่งขึ้น โดยไม่แจ้งหัวหน้าเวรและหัวหน้าชุดปฏิบัติการทราบ และมีพฤติกรรมโวยวาย ส่งเสียงดัง ด่าทอด้วยถ้อยคำไม่สุภาพ รวมถึงทุบประตูห้องพักอาศัยของผู้อื่นจนได้รับความเสียหาย	1	รับทราบคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร
17	พนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	ได้รับมอบหมายให้เป็นคณะกรรมการรับ - ส่งเงิน ปฏิบัติหน้าที่อยู่เวรรับชำระเงินและนำส่งเงินรับชำระเงินแล้วไม่นำส่งเงินไม่ครบวาระรวม 16 วัน รวมเป็นเงินจำนวนทั้งสิ้น 262,139.50 บาท ซึ่งเป็นรายได้ของโรงพยาบาลไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ต่อมาได้นำเงินจำนวนดังกล่าวมาชดใช้คืนเรียบร้อยแล้ว	1	ไล่ออกจากราชการ
18	นายช่างโยธาชำนาญงาน	ไม่ได้ดำเนินการจัดส่งเอกสารใบอนุญาตฯ ตามกำหนดเวลา เป็นเหตุให้เจ้าพนักงานท้องถิ่นและนายตรวจของสำนักงานเขต ไม่ตรวจสอบอาคารเพื่อดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร	1	ยุติเรื่อง
19	เจ้าพนักงานรักษาความสะอาดชำนาญงาน	เรียกรับเงินจากลูกจ้างเพื่อบรรจุเป็นพนักงาน-ขับรถขยะ ตามที่ปรากฏในสื่อออนไลน์ ซึ่งเป็นการกระทำความผิด โดยเจ้าพนักงานฯ เรียกรับหรือยอมจะรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเอง หรือผู้อื่นโดยมิชอบ เพื่อกระทำการ หรือไม่กระทำการอย่างใดในตำแหน่ง ไม่ว่าการนั้นจะชอบหรือมิชอบด้วยหน้าที่	1	ไล่ออกจากราชการ

ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน

ที่	ตำแหน่ง	กรณีกระทำความผิด	จำนวน (ราย)	การดำเนินการทางวินัย
1	พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	ทำร้ายร่างกาย โดยใช้ไม้ตีที่ศีรษะจนได้รับบาดเจ็บและรักษาตัวที่โรงพยาบาล 2 วัน	1	ตัดเงินเดือนร้อยละ 4 เป็นเวลาหนึ่งเดือน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ที่	ตำแหน่ง	กรณีกระทำความผิด	จำนวน (ราย)	การดำเนินการทางวินัย
1	ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ	เรียกรับเงินจากคู่สัญญาหรือผู้ประกอบการโครงการอาหารนักเรียน และเรียกเก็บเงินเพิ่มเติมเป็นรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ที่จัดทำฎีกาและควบคุมดูแลโครงการอาหารกลางวันนักเรียน	1	ไล่ออกจากราชการ
2	ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ	เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนในฐานะผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการเขตได้ลงนามอนุมัติจัดซื้อจัดจ้างภายใต้อำนาจของตน ทั้งที่ไม่ได้ติดต่อตกลงราคากับผู้เสนอราคารายใดเลย	1	ยุติการดำเนินการทางวินัย
3	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ	ในฐานะเจ้าหน้าที่พัสดุ ได้ลงนามในเอกสารการจัดซื้อจัดจ้างอันแสดงให้ดูเหมือนว่ามีการตกลงราคา ทั้งที่ไม่ได้ติดต่อตกลงราคากับผู้เสนอราคารายใดเลย แล้วเสนอเอกสารให้ผู้มีอำนาจลงนาม พิจารณาอนุมัติการจัดซื้อจัดจ้างนั้น	1	ยุติการดำเนินการทางวินัย

ตำแหน่งประเภทผู้สอน

ที่	ตำแหน่ง	กรณีกระทำความผิด	จำนวน (ราย)	การดำเนินการทางวินัย
1	ครู วิทยฐานะครูปฏิบัติการ	ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกิน 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรซึ่งไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีก	1	ไล่ออกจากราชการ
2	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกิน 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรซึ่งไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีก	1	ไล่ออกจากราชการ
3	ครู วิทยฐานะครูปฏิบัติการ	บุกรุกเคหสถานในเวลากลางคืน ซึ่งเป็นที่พักอาศัยของข้าราชการครูผู้หญิงโดยไม่ได้รับอนุญาตและไม่มีเหตุอันสมควร	1	ลดขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น

ที่	ตำแหน่ง	กรณีกระทำความผิด	จำนวน (ราย)	การดำเนินการทางวินัย
4	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	เสพยาเสพติดให้โทษประเภทที่ 1	1	ปลดออกจากราชการ
5	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	ฉ้อโกงประชาชนและทุจริตโดยหลอกลวงนำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ ซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์บิดเบือน หรือปลอมไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน หรือข้อมูลคอมพิวเตอร์อันเป็นเท็จ โดยประการที่น่าจะเกิดความเสียหายแก่ประชาชน	1	ไล่ออกจากราชการ
6	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	ใช้โทรศัพท์มือถือส่งรูปภาพโป๊เปลือยตนเองมายังมือถือของรองผู้อำนวยการโรงเรียน	1	ตัดเงินเดือนร้อยละ 4 เป็นเวลา 3 เดือน
7	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร	1	ไล่ออกจากราชการ
8	ครู วิทยฐานะครูปฏิบัติการ	ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร	1	ไล่ออกจากราชการ
9	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	ในฐานะเจ้าหน้าที่พัสดุ ได้ลงนามในเอกสารการจัดซื้อจัดจ้างอันแสดงให้ดูเหมือนว่ามีการตกลงราคา ทั้งที่ไม่ได้ติดต่อตกลงราคากับผู้เสนอราคารายใดเลย แล้วเสนอเอกสารให้ผู้มีอำนาจลงนาม พิจารณาอนุมัติการจัดซื้อจัดจ้างนั้น	1	ยุติการดำเนินการทางวินัย

5.5 การพิทักษ์ระบบคุณธรรม

สถิติกรณีอุทธรณ์และร้องทุกข์ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึง 30 กันยายน 2567) สรุปได้ดังนี้

1. เรื่องอุทธรณ์

เรื่องอุทธรณ์	ดำเนินการแล้วเสร็จ (เรื่อง)				อยู่ระหว่างการพิจารณา (เรื่อง)	รวมทั้งหมด (เรื่อง)
	ลดโทษ	ยกอุทธรณ์	ยกโทษ	ยกเลิกคำสั่ง		
ภาคทัณฑ์	0	1	5	3	6	15
ตัดเงินเดือน	2	1	1	0	3	7
ไล่ออก	2	2	0	2	5	11
อื่น ๆ	0	0	0	0	0	0
รวมทั้งสิ้น (เรื่อง)	4	4	6	5	14	33

2. เรื่องร้องทุกข์

เรื่องร้องทุกข์	ดำเนินการแล้วเสร็จ (เรื่อง)			อยู่ระหว่างการพิจารณา (เรื่อง)	รวมทั้งหมด (เรื่อง)
	ยกคำร้องทุกข์	ฟังขึ้น	ไม่รับไว้พิจารณา		
1. การแต่งตั้งไม่เป็นธรรม	0	2	0	4	6
2.การประเมินเลื่อนเงินเดือนไม่เป็นธรรม	1	0	0	4	5
3.ถูกตั้งกรรมการสอบสวนไม่เป็นธรรม	3	0	0	4	3
4.ออกคำสั่งลงโทษไม่เป็นธรรม	0	0	0	0	4
5. ร้องทุกข์คำสั่งย้ายข้าราชการ	7	0	0	0	7
6.ร้องทุกข์ผู้บังคับบัญชาไม่ตอบข้อหารือ	0	0	1	0	1
7.ร้องทุกข์คณะกรรมการประเมินผลงาน	0	0	1	0	1

8. ร้องทุกข์ประกาศกรุงเทพมหานคร	0	0	22	0	22
9. อื่น ๆ	0	0	0	0	0
รวมทั้งสิ้น (เรื่อง)	**11**	**2**	**24**	**12**	**49**

3. ผลการดำเนินงานอื่นๆ ที่สำคัญในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567พร้อมด้วยภาพประกอบการดำเนินกิจกรรม

3.1 สำนักงาน ก.ก. จัดการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระบบคุณธรรมตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ระหว่างวันที่ 25 - 26 เม.ย. 2567

นางวันทนีย์ วัฒนะ ปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นประธานในพิธีเปิดการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระบบคุณธรรมตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 โดยมี นางสาวอรัญญาพร ไชยะ ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. กล่าวรายงานถึงความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของโครงการ ซึ่งการฝึกอบรมในครั้งนี้ จัดขึ้นจำนวน 2 รุ่น ได้แก่

รุ่นที่ 1 วันที่ 25 เม.ย. 2567 ผู้เข้าร่วมอบรมเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 150 คน

รุ่นที่ 2 วันที่ 26 เม.ย. 2567 ผู้เข้าร่วมอบรมเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 150 คน

ณ ห้องกษัตริย์ศึก 2 ชั้น 4 โรงแรมเดอะทวิน ทาวเวอร์ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

ในการนี้ นายกิตตินันท์ขาวสุทธิ์ ประธานกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ให้เกียรติบรรยายพิเศษหัวข้อระบบคุณธรรมกับการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร และนางสาวปรานี สุขศรี กรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นผู้เคยดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาสำนักงานศาลปกครอง ให้เกียรติมาเป็นวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และการบริหารงานบุคคลตามแนวคำพิพากษาของศาลปกครองเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติราชการที่ดี


พญ.วันทนีย์ วัฒนะ
ปลัดกรุงเทพมหานคร






โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงาน
ตามพระ
ดร.กิตตินันท์ ขาวสุทธิ์
ประธานกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร



3.2 สำนักงาน ก.ก. ได้จัดทำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ 2567 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ผลงานของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย และเพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครทราบถึงผลการปฏิบัติงานของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กระบวนการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ แนวทางการคุ้มครองระบบคุณธรรม และการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และได้มีการเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. https://bma-csc.bangkok.go.th/csc/doc-public/



3.3 สำนักงาน ก.ก.ได้จัดทำสื่อมัลติมีเดียเพื่อส่งเสริมการใช้หลักธรรมมาภิบาลและระบบคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่การใช้หลักธรรมมาภิบาลและระบบคุณธรรม ให้เป็นที่รู้จักแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ที่สนใจทั่วไปอย่างแพร่หลาย และใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยได้มีการเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ก. https://bma-csc.bangkok.go.th/csc/manual-electornic/



3.4 กิจกรรมจัดเก็บคำวินิจฉัย ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ในปีงบประมาณ 2567 สำนักงาน ก.ก. ได้จัดทำกิจกรรมจัดเก็บคำวินิจฉัย ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสืบค้นคำวินิจฉัย ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร ได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น และเพื่อสำรองข้อมูลคำวินิจฉัย ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ไว้ใช้ในการปฏิบัติงานในกรณีต้นฉบับเกิดการชำรุดเสียหาย โดยนำข้อมูลคำวินิจฉัย ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2560 และประจำปี พ.ศ. 2565 เข้าสู่ระบบฯ แล้วเสร็จ



ส่วนที่ 6

สรุปมติ ก.ก. และ อ.ก.ก. วิสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

6.1 สรุปมติ ก.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ
การประชุมครั้งที่ 10/2566 เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2566	
การเลือกกรรมการ ก.ก. ผู้ทรงคุณวุฒิหนึ่งคนเป็นกรรมการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร	<u>ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.</u> กรรมการ ก.ก. ได้เลือกนายธวัชชัย ฟักอังกูร กรรมการ ก.ก. ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นกรรมการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ตามมาตรา 32 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 <u>มติที่ประชุม</u> เลือกนายธวัชชัย ฟักอังกูร กรรมการ ก.ก. ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นกรรมการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร
การแต่งตั้งอนุกรรมการวิสามัญ (อ.ก.ก. วิสามัญ)	<u>ประเด็นในการนำเสนอที่ประชุม</u> เนื่องจาก อ.ก.ก. วิสามัญแต่ละคณะครบวาระการดำรงตำแหน่งตามวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ก. (16 ตุลาคม 2566) ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของ อ.ก.ก. วิสามัญสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง กรณีอนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครในส่วนของรองปลัดกรุงเทพมหานครที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย ให้ดำเนินการตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 12/2565 เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2565 และแต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และหัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร เป็นตำแหน่งไปก่อน หากภายหลังมีการแต่งตั้งเรียบร้อยแล้ว จะกำหนดเป็นชื่อและตำแหน่งต่อไป <u>มติที่ประชุม</u> อนุมัติแต่งตั้งอนุกรรมการวิสามัญ (อ.ก.ก. วิสามัญ) คณะต่าง ๆ จำนวน 8 คณะ ตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งตามวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ก. (ครบวาระในวันที่ 16 ตุลาคม 2570)

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ
การประชุมครั้งที่ 11/2566 เมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน 2566	
มอบหมายผู้แทน ก.ก. เป็นอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม	<u>ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.</u> พิจารณาแล้ว เห็นควรมอบหมาย นายธวัชชัย ฟักอังกูร กรรมการ ก.ก. เป็นผู้แทน ก.ก. และมอบหมายหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นผู้แทน ก.ก. (สำรอง) ในการเสนอชื่อเป็นอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม <u>มติที่ประชุม</u> เห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ
ขออนุมัติกำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - พ.ศ. 2568	<u>ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.</u> 1. หลักในการพิจารณาวุฒิคัดเลือก คือ เป็นคุณวุฒิที่ขาดแคลน สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ยาก มีผู้สมัครสอบน้อย มีผู้สอบผ่านไม่เพียงพอกับตำแหน่งว่าง กรุงเทพมหานครเปิดสอบแล้วไม่มีผู้มาสมัครสอบ เป็นต้น การที่กรุงเทพมหานครกำหนดวุฒิคัดเลือกเพิ่มเติม จำนวน 3 วุฒิ ดังกล่าว แตกต่างจากที่ ก.พ. กำหนดก็สามารถทำได้ เนื่องจากอำนาจในการพิจารณาอนุมัติเป็นของ ก.ก. ประกอบกับกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีลักษณะการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติแตกต่างจากข้าราชการพลเรือน การกำหนดวุฒิคัดเลือกดังกล่าว จึงเป็นไปตามเหตุผลความจำเป็นในการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร และเพื่อสนองต่อนโยบายของผู้บริหารราชการกรุงเทพมหานคร อย่างไรก็ดี การเสนอขอกำหนดวุฒิคัดเลือกบางวุฒิ อาจไม่จำเป็นต้องใช้เฉพาะตำแหน่งเพียงตำแหน่งเดียว หากตำแหน่งอื่นที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดเป็นคุณวุฒิเปิด และมีเหตุผลความจำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถดังกล่าวก็สามารถนำไปคัดเลือกได้ เช่น ปริญญาโทสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางการวัดและประเมินผลการศึกษา ทางการวัดผลและวิจัยการศึกษา ทางการวัดผลการศึกษา ทางวิจัยและประเมินผลการศึกษา สามารถนำมาใช้กับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล สังกัดสำนักงาน ก.ก. และตำแหน่งนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เป็นต้น 2. ปัจจุบันสถาบันการศึกษามีการออกแบบหลักสูตรที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความต้องการขององค์กร รวมทั้งรองรับอาชีพที่จะเกิดขึ้นใหม่ในอนาคต โดยเฉพาะมหาวิทยาลัย-

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ
	นวมินทราธิราชที่ออกแบบหลักสูตรการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อภารกิจด้านการบริหารจัดการเมืองและการแก้ไขปัญหาของเมือง เช่น สาขาวิชาการจัดการสาธารณภัย และสาขาวิชาปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ เป็นต้น ดังนั้น การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการของกรุงเทพมหานครควรพิจารณาให้ความสำคัญกับหลักสูตรที่ตรงกับภารกิจของหน่วยงาน เพื่อให้ได้ผู้สำเร็จการศึกษาตรงตามลักษณะงานที่องค์กรต้องการ และสามารถปฏิบัติงานได้เลย โดยไม่ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้งาน 3. การเปิดสอบแข่งขันในตำแหน่งที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดเป็นคุณวุฒิเปิดหากต้องการผู้ที่มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง เพื่อมาปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น กรุงเทพมหานครสามารถกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในส่วนของคุณวุฒิการศึกษาที่ต้องการได้ เช่นเดียวกับการเปิดสอบแข่งขันของข้าราชการพลเรือนในตำแหน่งที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดเป็นคุณวุฒิเปิด หน่วยงานที่เปิดสอบแข่งขันสามารถกำหนดคุณวุฒิที่ต้องการรับสมัครเองได้โดยในประกาศรับสมัครสอบต้องระบุรายละเอียดให้ครบถ้วนชัดเจน เช่น คุณวุฒิที่รับสมัคร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสังกัดของตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง เป็นต้น 4. การแก้ไขปัญหาการขาดอัตรากำลัง นอกจากแก้ไขด้วยการสรรหาโดยการสอบแข่งขันและการคัดเลือกกรณีเหตุพิเศษแล้ว การจูงใจและรักษาคนให้อยู่ปฏิบัติงานกับองค์กร โดยการเพิ่มองค์ความรู้ที่จำเป็นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานก็เป็นเรื่องสำคัญ โดยเฉพาะในตำแหน่งที่ต้องใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ลดข้อผิดพลาด ซึ่งจะทำให้ไม่เกิดความกดดันในการปฏิบัติงาน <u>มติที่ประชุม</u> 1. อนุมัติกำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - พ.ศ. 2568 ตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข 1 และใช้วิธีการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด โดยมีรายละเอียดเพิ่มเติม ดังนี้

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ
	1.1 วุฒิที่จะคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งต้องเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง ทั้งนี้ หน่วยงานที่จะดำเนินการคัดเลือกควรศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับคำอธิบายรายละเอียด วุฒิที่ ก.ก. กำหนด ตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข 2 เพื่อจะได้ดำเนินการได้อย่างถูกต้อง 1.2. ในกรณีที่หน่วยงานได้ดำเนินการคัดเลือกและขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกโดยถูกต้องไว้ก่อนวันสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ซึ่งผู้มีรายชื่อในบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกดังกล่าวมีวุฒิที่ ก.ก. กำหนดให้คัดเลือก เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - พ.ศ. 2568 ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตาม มาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกที่เหลืออยู่ดังกล่าวต่อไปได้ตามที่เห็นสมควร 2. ให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อประเด็นข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการ
การประชุมครั้งที่ 12/2566 เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2566	
ขออนุมัติแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญ	<u>มติที่ประชุม</u> อนุมัติแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อสังเกตของ ก.ก. ไปปรับใช้ให้เหมาะสมต่อไป
ขออนุมัติรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ราย นายศรัณย์ ชัชวานิชย์ มาบรรจุเป็นข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญ	<u>มติที่ประชุม</u> เห็นชอบอนุมัติรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ราย นายศรัณย์ ชัชวานิชย์ มาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ สตน.๒๒) สังกัดกลุ่มงานตรวจสอบการบริหารการคลังและการพาณิชย์ ส่วนตรวจสอบ-ภายใน ๑ สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือน ๒๑,๑๔๐ บาท และให้เทียบระยะเวลาการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งและระดับที่เคย

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ
	ดำรงอยู่เดิมก่อนโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเท่ากับการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งและระดับนั้น ๆ ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าต้องปฏิบัติราชการให้กรุงเทพมหานครเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยห้ามโอนไปส่วนราชการอื่นเว้นแต่ลาออกจากราชการ
การประชุมครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2567	
การแก้ไขเพิ่มเติม กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. 2565	<u>มติที่ประชุม</u> เห็นชอบร่าง กฎ ก.ก.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....
การจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขแห่งใหม่ ในพื้นที่เขตวังทองหลาง สังกัดสำนักอนามัย	<u>ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.</u> คณะกรรมการได้อภิปรายร่วมกันและมีประเด็นสำคัญในการพิจารณา ดังนี้ 1. ควรพิจารณาการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของศูนย์บริการสาธารณสุขในภาพรวมทั้ง 70 แห่ง โดยนำแนวคิด 50 พื้นที่เขต 50 ศูนย์บริการสาธารณสุข มาใช้ในการพิจารณา 2. ควรพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังของศูนย์บริการสาธารณสุข เนื่องจากจำนวนประชากร ในพื้นที่เขตเปลี่ยนไปมาก จึงควรเกลี่ยอัตรากำลังในภาพรวม เพื่อนำมากำหนดตำแหน่งในสายงานที่มีความจำเป็น โดยเฉพาะสายงานแพทย์ สายงานพยาบาล สายงานเภสัชกร สายงานกายภาพบำบัด สายงานสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น ประกอบกับสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครดำเนินการเปิดสอบคัดเลือกตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์บริการสาธารณสุขมาแล้วหลายครั้ง แต่มีผู้สมัครคัดเลือกไม่เพียงพอกับตำแหน่งมาโดยตลอด 3. สำนักงาน ก.ก. และสำนักอนามัย ควรดำเนินการร่วมกันในการพิจารณาการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังของศูนย์บริการสาธารณสุขในภาพรวม <u>มติที่ประชุม</u>

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ
	1. รับทราบการจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขแห่งใหม่ในพื้นที่เขตวังทองหลางเป็นส่วนราชการระดับกองสังกัดสำนักอนามัย 2. มอบสำนักงาน ก.ก. และสำนักอนามัย นำประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการต่อไป
รายงานสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 งวดการรายงานครั้งที่ 3 รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง ห้วงเดือนเมษายน 2566 - กันยายน 2566	ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กรุงเทพมหานคร มีงบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น จำนวน 88,732,487,710 บาท (แปดหมื่นแปดพันเจ็ดร้อยสามสิบสองล้านสี่แสนแปดหมื่นเจ็ดพันเจ็ดร้อยสิบบาทถ้วน) มีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นฯ รวมทั้งสิ้น จำนวน 29,117,911,808.61 บาท (สองหมื่นเก้าพันหนึ่งร้อยสิบเจ็ดล้านเก้าแสนหนึ่งหมื่นหนึ่งพันแปดร้อยแปดบาทหกสิบเอ็ดสตางค์) คิดเป็นร้อยละ 32.82 ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมด ทั้งนี้ ค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นฯ ย้อนหลัง 3 ปี ในงบประมาณ พ.ศ. 2565 คิดเป็นร้อยละ 30.86 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 คิดเป็นร้อยละ 33.27 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 คิดเป็นร้อยละ 31.69 <u>มติที่ประชุม</u> รับทราบ
การประชุมครั้งที่ 2/2567 เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567	
ร่างหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	<u>มติที่ประชุม</u> อนุมัติหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และนำประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการต่อไป
กรอบและหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	<u>มติที่ประชุม</u> รับทราบกรอบและหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามที่ฝ่ายเลขานุการฯ เสนอ และเห็นควรให้มีการสื่อสารทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลให้กับทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจที่ตรงกัน รวมทั้งควรมีการยกตัวอย่างการดำเนินการเพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไปได้อย่างถูกต้อง

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ
การประชุมครั้งที่ 3/2567 เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2567	
การพิจารณานิยามของพนักงานกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554	<u>ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.</u> 1. การตีความข้อกฎหมายในความหมายของพนักงานกรุงเทพมหานคร ว่าอยู่ภายใต้มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาตีความตามเจตนารมณ์ของการร่างกฎหมายด้วย ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดนิยาม “พนักงานส่วนท้องถิ่น” ไว้ตามมาตรา 3 และตามมาตรา 35 กำหนดให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดสูงกว่าร้อยละ 40 ของเงินงบประมาณไม่ได้ เพื่อต้องการควบคุมค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล หรือการจ้างบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ในขณะนั้นยังไม่ได้มีการกำหนดพนักงานกรุงเทพมหานครขึ้น ทำให้นิยาม “พนักงานส่วนท้องถิ่น” ของพระราชบัญญัติดังกล่าว จึงยังไม่ได้ครอบคลุมถึงพนักงานกรุงเทพมหานคร ต่อมาภายหลังพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ได้มีการกำหนดพนักงานกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณหมวดค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานคร ประกอบกับข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง วิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2563 ข้อ 15 กำหนดว่า งบประมาณรายจ่ายบุคลากร ให้ตั้งเป็นรายจ่ายเพื่อการบริหารงานบุคคลในลักษณะเงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าจ้างชั่วคราว และประโยชน์ตอบแทนอื่น จึงควรคิดเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภายใต้มาตรา 35 ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ด้วย 2. การบริหารงานบุคคลในภาครัฐ มีการนำรูปแบบการจ้างพนักงานราชการมาทดแทนการจ้างข้าราชการ ลูกจ้างประจำ เพื่อลดงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในบางภารกิจ หากกรุงเทพมหานคร

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ
	จะมีการกำหนดพนักงานกรุงเทพมหานครในลักษณะเดียวกัน จะต้องพิจารณาโดยคำนึงถึงลักษณะภารกิจและรูปแบบการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และลูกจ้างกรุงเทพมหานครด้วย 3. กรุงเทพมหานครควรมีการศึกษา เทียบเคียงรูปแบบการจ้างประเภทต่าง ๆ ที่ใกล้เคียงกับพนักงาน-กรุงเทพมหานคร เช่น รูปแบบการจ้างของมหาวิทยาลัย มีการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ 1 การจ้างตามโครงการ เช่น โครงการปริญญาโท ซึ่งเป็นโครงการที่มักจะมีการจ้างต่อเนื่องตามหลักสูตร ไม่เหมือนกับของทางราชการที่เป็นโครงการประจำปี และรูปแบบที่ 2 การจ้างตามภารกิจ ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับพนักงานจ้างท้องถิ่น มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญา <u>มติที่ประชุม</u> 1. วินิจฉัยว่าการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานกรุงเทพมหานครจากเงินงบประมาณ หมวดค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานคร อยู่ภายใต้มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติดังกล่าว 2. มอบสำนักงาน ก.ก. นำประเด็นข้อสังเกตไปประกอบการพิจารณากำหนดรูปแบบพนักงาน-กรุงเทพมหานคร ให้สอดคล้องกับประเภทการจ้างที่มี ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
การกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มใหม่ ตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขต	<u>ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.</u> ปัจจุบันสำนักงานเขตมีปริมาณงานด้านนิติการเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการเพิ่มอัตรากำลังขั้นต่ำ ในตำแหน่งนิติกร จำนวน 1 ตำแหน่งจึงมีความจำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชนของสำนักงานเขตให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ในระยะยาวกรุงเทพมหานครควรจำแนกขนาดของสำนักงานเขต และกำหนดอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับแต่ละพื้นที่ โดยคำนึงถึงภาพรวมอัตรากำลังของนิติกรทั้งระบบว่าควรนำไปอยู่ ในส่วนงานใดจึงจะเกิดประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด และควรพิจารณาเส้นทางความก้าวหน้าของนิติกรที่สามารถปฏิบัติงานเชื่อมโยงงานกับภารกิจของทุกหน่วยงานได้ เนื่องจากการปฏิบัติงานด้านกฎหมายเป็นเรื่องความเป็นสากลที่ทุกหน่วยงานจำเป็นต้องเรียนรู้และนำไปปฏิบัติให้ถูกต้อง นอกจากนี้กรุงเทพมหานคร

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ
	ควรพัฒนาบทบาทของนิติกรทั้งในสำนักและสำนักงานเขตให้มีความสามารถในการปรับตัวและทำงานแบบคาดการณ์อนาคต (Foresight) ได้ <u>มติที่ประชุม</u> 1. อนุมัติการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มใหม่ ตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ สังกัดฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขต จำนวนเขตละ 1 ตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น 50 ตำแหน่ง และเห็นชอบให้ดำเนินการกำหนดตำแหน่งที่มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครในภาพรวมเพิ่มสูงขึ้น 2. อนุมัติปรับปรุงอำนาจหน้าที่ในงานด้านนิติการของฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขต ดังนี้ ฝ่ายเทศกิจ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบังคับการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร และกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร การควบคุม ดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การส่งเสริมดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การส่งเสริมสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานนิติการทั่วไปของสำนักงานเขต งานเกี่ยวกับคดี และการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคดีของสำนักงานเขต งานวินิจฉัยปัญหาและข้อกฎหมาย การสนับสนุนให้คำปรึกษาส่วนราชการในการจัดทำสรุปข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการฟ้องร้องหรือต่อสู้ดำเนินคดี ทั้งคดีแพ่ง คดีอาญา และคดีปกครอง ให้คำปรึกษาหรือความคิดเห็นทางกฎหมายแก่ส่วนราชการต่าง ๆ ของสำนักงานเขต และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
รายงานสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 งวดการรายงานครั้งที่ 1 ประมาณการรายรับและงบประมาณรายจ่าย	<u>มติที่ประชุม</u> รับทราบ

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ
การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. .... ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	<u>มติที่ประชุม</u> มอบฝ่ายเลขานุการมีหนังสือถึงกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ....
การส่งเสริมและพัฒนาลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งพี่เลี้ยงที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนของกรุงเทพมหานคร	<u>มติที่ประชุม</u> มอบสำนักงาน ก.ก. และสำนักการศึกษานำประเด็นข้อสังเกตและข้อคิดเห็นของ ก.ก. ไปพิจารณา
การประชุมครั้งที่ 4/2567 เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2567	
ขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครได้รับเงินเดือนในกรณีที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น	<u>ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.</u> 1. การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครได้รับเงินเดือนในกรณีที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นนี้ จะมีผลต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-กรุงเทพมหานคร 3 กลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มแรก ข้าราชการครูฯ ที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นก่อนได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มที่สอง ข้าราชการครูฯ ที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นภายหลังได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ไม่เกิน 1 ปี และกลุ่มที่สาม ข้าราชการครูฯ ที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นหลังจากได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เกิน 1 ปีขึ้นไป โดยการปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ นี้ต้องคำนึงถึงสิทธิประโยชน์เดิมที่เคยได้รับ และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต้องไม่มีความเหลื่อมล้ำกัน เช่น ผู้ที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้นก่อนได้รับการบรรจุและแต่งตั้งฯ และผู้ที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้นภายหลังได้รับการบรรจุและแต่งตั้งฯ ไม่เกิน 1 ปี ควรต้องพิจารณาระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งมาแล้วเป็นระยะเวลาหนึ่งก่อน จึงจะมีสิทธิในการได้รับการปรับเงินเดือนตามคุณวุฒิ ซึ่งหากมีการกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ต้องมีเหตุผลที่แสดงให้เห็นเป็นที่ประจักษ์และพิจารณารายละเอียดวิธีการให้รอบคอบและชัดเจน เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบกับสิทธิของข้าราชการครูฯ ที่พึงได้รับ

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ
	2. เนื่องจากคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุและการปรับเงินเดือนชดเชยผู้ได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุใหม่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงควรทบทวนรายละเอียดเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ ให้รอบคอบและปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ ให้เรียบร้อยอีกครั้ง แล้วนำเสนอเพื่อให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาพิจารณาอีกครั้งหนึ่งก่อนนำเสนอ ก.ก. <u>มติที่ประชุม</u> มอบให้สำนักงาน ก.ก. กลับไปพิจารณาทบทวนรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครได้รับเงินเดือนในกรณีที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ตามประเด็นการพิจารณาของ ก.ก. และให้นำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง
การประชุมครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2567	
การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง และการกำหนด อัตราเงินเดือนชดเชยและจำนวนเงินที่ได้ปรับตามคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง	<u>ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.</u> 1. การปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุและการปรับอัตราเงินเดือนชดเชยผู้ได้รับผลกระทบให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการปรับอัตราเงินเดือนตามมติของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566 เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2. สำนักงาน ก.ก. ควรศึกษา วิเคราะห์ เพื่อนำระบบบริหารผลงานและระบบการเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละมาใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับระบบการเลื่อนเงินเดือนของหน่วยงานภาครัฐอื่น <u>มติที่ประชุม</u> อนุมัติตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก. และนำประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการต่อไป
กำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง สำหรับการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุและการปรับอัตราเงินเดือนชดเชยผู้ที่ได้รับผลกระทบ	<u>ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.</u> 1. การปรับอัตราเงินเดือนต้องไม่สร้างผลกระทบเพิ่มเติม เช่น คนที่ได้รับการปรับอัตราเงินเดือน

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ
	เมื่อเพิ่มแล้วต้องไม่สูงกว่าคนที่เข้ามาก่อน เป็นต้น และต้องสอดคล้องกับหลักการปรับอัตราเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรี 2. ระบบการเลื่อนเงินเดือนและระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ปัจจุบันยังไม่ได้ปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานครฉบับใหม่ โดยเฉพาะเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีความสำคัญและเป็นประเด็นหลักในการพัฒนา มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้ 2.1 ประเด็นสำคัญในการพิจารณาเรื่องเลื่อนเงินเดือน มิใช่การเปลี่ยนจากระบบเงินเดือนแบบขั้น เป็นระบบเงินเดือนแบบช่วง แต่เป็นระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ออกแบบไว้ต้องสามารถวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผลงาน (Performance) เป็นสำคัญได้ด้วย ทุกระบบมีข้อดีและข้อเสียแตกต่างกัน วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรมจะเป็นระบบการประเมินที่เหมาะสม รวมทั้งสามารถประเมินผลสำเร็จได้ตรงตามเป้าหมายทั้งในระดับหน่วยงานจนถึงระดับบุคคลได้ ดังนั้น จึงเห็นควรเร่งพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรูปแบบใหม่ให้แล้วเสร็จ เพื่อให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานครสอดคล้องกับภาครัฐอื่น 2.2 การเลื่อนเงินเดือนโดยการกำหนดค่ากลาง สามารถพิจารณาได้ในอีกแง่มุมหนึ่งว่ามีความไม่เป็นธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยในการคำนวณที่ซับซ้อนทำให้ผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแตกต่างกัน เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งส่งผลต่อจำนวน วิทยฐานะ ระดับของครูในโรงเรียน เป็นต้น 2.3 ปัจจุบันมีหลากหลายหน่วยงานนำระบบการประเมินรูปแบบใหม่ใช้เรียบร้อยแล้ว เช่น ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นต้น สามารถนำมาใช้เป็นต้นแบบ หรือเปรียบเทียบแนวทางการประเมินผลเพื่อหาข้อดี ข้อเสีย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และแบบประเมินผลของกรุงเทพมหานครได้ <u>มติที่ประชุม</u> อนุมัติตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก. และนำประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการต่อไป

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ
รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	มติที่ประชุม รับทราบ
การประชุมครั้งที่ 6/2567 เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2567	
การเลือกกรรมการ ก.ก. ผู้ทรงคุณวุฒิหนึ่งคนเป็นกรรมการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร	มติที่ประชุม นางเบญจวรรณ สร่างนิทร กรรมการ ก.ก. ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร
การปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	มติที่ประชุม เห็นชอบการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและกรอบอัตรากำลัง และการกำหนดอำนาจหน้าที่ ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล ดังนี้ 1. ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล ออกเป็น 6 ส่วนราชการ ดังนี้ 1.1 สำนักงานเลขานุการ 1.2 สำนักงานบริหารยุทธศาสตร์ 1.3 กองพัฒนายุทธศาสตร์เศรษฐกิจเมือง 1.4 กองยุทธศาสตร์สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยเมือง 1.5 กองยุทธศาสตร์พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเมือง 1.6 กองยุทธศาสตร์คุณภาพชีวิตเมือง 2. ปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล และส่วนราชการภายใน เพื่อรองรับภารกิจ บทบาทและอำนาจหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านแผนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ
	3. ตัดโอนภารกิจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และส่วนราชการด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศทั้ง 4 ส่วนราชการไปจัดตั้งเป็นหน่วยงานใหม่ มีฐานะเป็นหน่วยงานระดับสำนัก เพื่อมุ่งพัฒนากรุงเทพมหานครไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลต่อไป 4. ตัดโอนภารกิจด้านเศรษฐกิจเมืองจากสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง สำนักการคลัง พร้อมกรอบอัตรากำลัง จำนวน 9 ตำแหน่ง มาสังกัดกองพัฒนายุทธศาสตร์เศรษฐกิจเมือง สำนัก-ยุทธศาสตร์และประเมินผล เพื่อให้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์เศรษฐกิจเมืองที่ชัดเจน 5. กำหนดกรอบอัตรากำลังของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล ทั้งสิ้น จำนวน 122 ตำแหน่ง โดยจะใช้วิธีการเกลี่ยอัตรากำลัง ตัดโอนกรอบอัตรากำลังจากสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง สำนักการคลัง และปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งภายในให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการต่าง ๆ โดยไม่ทำให้กรอบอัตรากำลังในภาพรวมของกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น และให้ตัดโอนลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่สังกัดกองยุทธศาสตร์บริหารจัดการ กองยุทธศาสตร์เศรษฐกิจ การเงินและการคลัง กองยุทธศาสตร์สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองยุทธศาสตร์สาธารณูปโภคพื้นฐาน และกองยุทธศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และสังคม มาสังกัดสำนักงานบริหารยุทธศาสตร์ กองพัฒนายุทธศาสตร์เศรษฐกิจเมือง กองยุทธศาสตร์สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยเมือง กองยุทธศาสตร์พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเมือง และกองยุทธศาสตร์คุณภาพชีวิตเมืองด้วย
ขอจัดตั้งสำนักดิจิทัลกรุงเทพมหานคร	<u>มติที่ประชุม</u> เห็นชอบการจัดตั้งเป็นหน่วยงานใหม่ มีฐานะเป็นหน่วยงานระดับสำนัก และกำหนดชื่อหน่วยงานเป็น “สำนักดิจิทัลกรุงเทพมหานคร” และกรอบอัตรากำลัง และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักดิจิทัลกรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1. ตัดโอนภารกิจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้ง 4 ส่วนราชการ (กองพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ กองควบคุมระบบคอมพิวเตอร์ กองบริการระบบคอมพิวเตอร์ และกองสารสนเทศภูมิศาสตร์) ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล มาจัดตั้งเป็นหน่วยงานใหม่ มีฐานะเป็นหน่วยงานระดับสำนัก และกำหนดชื่อหน่วยงานเป็น “สำนักดิจิทัลกรุงเทพมหานคร” โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 4 ส่วนราชการ ดังนี้

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ
	1.1 สำนักงานเลขานุการ 1.2 กองยุทธศาสตร์ดิจิทัล 1.3 กองโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัล 1.4 สำนักงานพัฒนาระบบสารสนเทศดิจิทัล 2. กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักดิจิทัลกรุงเทพมหานคร และส่วนราชการภายในเพื่อรองรับภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกรุงเทพมหานคร ที่เปลี่ยนแปลงไป และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกรุงเทพมหานคร 3. กำหนดกรอบอัตรากำลังของสำนักดิจิทัลกรุงเทพมหานคร จำนวน 139 ตำแหน่ง โดยจะใช้วิธีการตัดโอนอัตรากำลังข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จากส่วนราชการ 4 กองของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล ได้แก่ กองพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ กองควบคุมระบบคอมพิวเตอร์ กองบริการระบบคอมพิวเตอร์ และกองสารสนเทศภูมิศาสตร์ จำนวน 161 ตำแหน่ง และขอใช้ตำแหน่งจัดสรรส่วนกลาง ตำแหน่งเลขที่ 179 (จ) และ 180 (จ) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน มากำหนดตำแหน่งภายในให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการต่าง ๆ โดยไม่ทำให้กรอบอัตรากำลังในภาพรวมของกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น
การประชุมครั้งที่ 7/2567 เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2567	
การปรับปรุงโครงสร้างและการจัดอัตรากำลังของศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ) สำนักการแพทย์	<u>ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.</u> การปรับปรุงโครงสร้างและการจัดอัตรากำลังของศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ) สำนักการแพทย์ โดยกำหนดอัตรากำลังเพิ่มใหม่ จำนวน 54 ตำแหน่ง ในครั้งนี้มีความจำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อการให้บริการตามมาตรฐานวิชาชีพ และทันต่อความจำเป็นเร่งด่วน

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ
	ต่อชีวิตของประชาชน โดยอัตรากำลังที่เพิ่มใหม่ควรกำหนดจำนวนกรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติงานตามความจำเป็นที่หน่วยงานเสนอขอทั้ง 3 ระยะ เพื่อให้การปฏิบัติงานการแพทย์ฉุกเฉินมีประสิทธิภาพ และเพียงพอต่อความต้องการในการให้บริการประชาชน <u>มติที่ประชุม</u> เห็นชอบ ดังนี้ 1. ปรับปรุงโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง การแบ่งส่วนราชการภายใน และอำนาจหน้าที่ของศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ) สำนักการแพทย์ 1.1 ขอกำหนดโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และการแบ่งส่วนราชการภายในของศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร จำนวน 78 ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งเดิมจำนวน 24 ตำแหน่ง และเป็นตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน 54 ตำแหน่ง ดังนี้ ศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ) - ผู้อำนวยการศูนย์ จำนวน 1 ตำแหน่ง - ฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน 4 ตำแหน่ง - กลุ่มงานมาตรฐานและระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน จำนวน 7 ตำแหน่ง ส่วนบริการการแพทย์ฉุกเฉิน จำนวน 66 ตำแหน่ง - ผู้อำนวยการส่วน จำนวน 1 ตำแหน่ง - ศูนย์รับแจ้งเหตุและสั่งการ จำนวน 24 ตำแหน่ง - กลุ่มงานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน จำนวน 33 ตำแหน่ง - กลุ่มงานปฏิบัติการพิเศษ จำนวน 8 ตำแหน่ง ทั้งนี้ เห็นชอบให้ตัดโอนลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่สังกัดกลุ่มงานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน มาสังกัด ส่วนบริการการแพทย์ฉุกเฉิน 1.2 ขอกำหนดอำนาจหน้าที่ของศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ) ดังนี้

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ
	1) บริหารจัดการระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เป็นศูนย์รับแจ้งเหตุและสั่งการ ให้คำปรึกษาแนะนำด้านปฏิบัติการการแพทย์ฉุกเฉินและให้บริการสายด่วนทางการแพทย์ 3) เป็นศูนย์กลางประสานงานและพัฒนาเครือข่าย เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการทางการแพทย์ฉุกเฉิน ทั้งในสถานการณ์ปกติและกรณีเกิดสาธารณภัย 4) จัดให้บริการการแพทย์ฉุกเฉินในโซนพื้นที่รับผิดชอบ โดยชุดปฏิบัติการที่มีความพร้อม ตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อให้การช่วยเหลือผู้ประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยฉุกเฉินตามมาตรฐานวิชาชีพ 5) จัดให้บริการการแพทย์ฉุกเฉินในสถานการณ์พิเศษ เช่น เหตุสาธารณภัย อุบัติภัย วินาศภัย ภัยจากสารเคมี โรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ รวมถึงภารกิจพิเศษ 6) จัดทำแผนยุทธศาสตร์และพัฒนาระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ควบคุม กำกับติดตามและประเมินผลตามมาตรฐานของประเทศ 7) พัฒนาบุคลากรในเครือข่ายการแพทย์ฉุกเฉินทุกระดับ และดำเนินการวิจัยส่งเสริมความรู้ และบริการทางวิชาการด้านการแพทย์ฉุกเฉิน 8) เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ การสื่อสาร งานทะเบียน และสถิติด้านการแพทย์ฉุกเฉินของกรุงเทพมหานคร 9) บริหารจัดการงบประมาณและการเงินในระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน 10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการ ดังนี้ - ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) งานสารบรรณและธุรการทั่วไป 2) งานการเจ้าหน้าที่ 3) งานการเงินและงบประมาณ

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ
	4) งานพัสดุ 5) งานการประชุม 6) งานควบคุมดูแลสถานที่และยานพาหนะ 7) งานอำนวยการและประสานราชการ 8) งานด้านการประชาสัมพันธ์ 9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย - กลุ่มงานมาตรฐานและระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน กรุงเทพมหานคร แผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2) ปฏิบัติงาน ประสาน ควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ทั้งระดับประเทศ ในระดับกรุงเทพมหานคร และระดับหน่วยงาน 3) ตรวจประเมิน ควบคุม กำกับ คุณภาพและมาตรฐานหน่วยปฏิบัติการแพทย์ ยานพาหนะ ผู้ปฏิบัติการแพทย์ฉุกเฉิน ในระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานครตามมาตรฐานประเทศ 4) พัฒนาบุคลากรในเครือข่ายการแพทย์ฉุกเฉินทุกระดับ 5) เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ การสื่อสาร งานทะเบียน และสถิติด้านการแพทย์ฉุกเฉินของกรุงเทพมหานคร 6) วิเคราะห์ ออกแบบ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการแพทย์ฉุกเฉิน ควบคุม ดูแล กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรุงเทพมหานคร และเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง 7) ให้บริการความรู้ทางวิชาการ และสนับสนุนการศึกษาวิจัย การพัฒนานวัตกรรม และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ
	8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย - ส่วนบริการการแพทย์ฉุกเฉิน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) บริหารจัดการระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเป็นศูนย์บริหารจัดการ ควบคุม กำกับภารกิจด้านบริการการแพทย์ฉุกเฉิน 2) จัดให้บริการการแพทย์ฉุกเฉินในพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3) ประสานงานและพัฒนาหน่วยปฏิบัติการที่เป็นเครือข่ายในระบบการแพทย์ฉุกเฉิน-กรุงเทพมหานคร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการฉุกเฉินในสถานการณ์ปกติ 4) ประสานงานและพัฒนาหน่วยปฏิบัติการที่เป็นเครือข่ายในระบบการแพทย์ฉุกเฉิน-กรุงเทพมหานคร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการฉุกเฉินในกรณีสาธารณภัย อุบัติเหตุ อุบัติภัย และวินาศกรรม ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงภัยจากการก่อการร้ายในพื้นที่กรุงเทพมหานคร 5) จัดบริการและปฏิบัติการพิเศษด้านการแพทย์ฉุกเฉิน ในสถานการณ์พิเศษที่นอกเหนือจากภารกิจประจำ เช่น โรคติดต่ออุบัติใหม่ อุบัติซ้ำ ภัยเฉพาะด้าน (ภัยจากสารเคมีและกัมมันตภาพรังสี) ตลอดจนภารกิจพิเศษตามที่ได้รับมอบหมาย นโยบายกรุงเทพมหานคร และการร้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น 6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้ - ศูนย์รับแจ้งเหตุและสั่งการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) เป็นศูนย์กลางการรับแจ้งเหตุ สั่งการ และประสานงาน นำส่งผู้เจ็บป่วย อุบัติเหตุฉุกเฉินส่งสถานพยาบาลทางการแพทย์ 2) เป็นศูนย์บริหารจัดการเตียงผู้ป่วยในภาวะฉุกเฉิน 3) ให้คำปรึกษา แนะนำ ด้านปฏิบัติการการแพทย์ฉุกเฉิน ทั้งในสถานการณ์ปกติและกรณีสาธารณภัย อุบัติเหตุ อุบัติภัย วินาศกรรม รวมถึงภัยจากการก่อการร้าย

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ
	4) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ประชาชนในด้านการดูแลผู้ป่วยฉุกเฉินตามมาตรฐานวิชาชีพก่อนถึงหน่วยบริการหรือสถานพยาบาล 5) จัดทำแผนปฏิบัติการพิเศษ และซ้อมแผนปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติในเหตุสาธารณภัย ภารกิจพิเศษให้มีประสิทธิภาพ 6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย - กลุ่มงานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) บริหารจัดการ ควบคุม กำกับ ติดตามการปฏิบัติการการแพทย์ฉุกเฉินในพื้นที่รับผิดชอบ 2) จัดบริการการแพทย์ฉุกเฉินในพื้นที่รับผิดชอบ 3) จัดระบบเครือข่ายปฏิบัติการการแพทย์ฉุกเฉิน 4) จัดระบบการสื่อสาร การรักษาพยาบาลดูแลผู้ป่วยฉุกเฉินตามมาตรฐานวิชาชีพ 5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย - กลุ่มงานปฏิบัติการพิเศษ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) บริหารจัดการปฏิบัติการการแพทย์ฉุกเฉินในเหตุสาธารณภัย อุบัติเหตุ อุบัติภัย วินาศกรรม รวมถึงภัยที่เกิดจากการก่อการร้าย และโรคติดต่ออุบัติใหม่ อุบัติซ้ำ และภัยเฉพาะด้าน ตลอดจนภารกิจพิเศษตามนโยบาย และการร้องขอจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นต้น 2) ศึกษา วิเคราะห์ด้านวิชาการ คุณภาพและบุคลากรในการปฏิบัติการฉุกเฉินในเหตุสาธารณภัยและภัยเฉพาะด้าน 3) จัดบริการการแพทย์ฉุกเฉิน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการแพทย์ในภาวะปกติ และสาธารณภัยตามพื้นที่ที่เกิดเหตุ

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ
	4) ควบคุม กำกับ ติดตาม การปฏิบัติการแพทย์ฉุกเฉิน และการประสานงานกับเครือข่ายระบบการแพทย์ฉุกเฉิน หน่วยงานสนับสนุนอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน 5) จัดระบบการสื่อสารในพื้นที่ปฏิบัติการ 6) จัดทำแผนการปฏิบัติการพิเศษ และซ้อมแผนปฏิบัติการตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติในเหตุสาธารณภัย ภารกิจพิเศษให้มีประสิทธิภาพเป็นมาตรฐานสากล 7) จัดการสอนและการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในระบบการแพทย์ฉุกเฉิน เพื่อปฏิบัติการฉุกเฉินสาธารณภัย หรือภัยเฉพาะด้าน 8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย 2. การปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ) ในครั้งนี้ มีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น แต่เนื่องจากมีเหตุผลความจำเป็น และเมื่อพิจารณาค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เพิ่มขึ้นในภาพรวมของกรุงเทพมหานครแล้วไม่เกินร้อยละ 40 ของเงินงบประมาณประจำปีของกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 จึงเห็นควรให้ดำเนินการกำหนดตำแหน่งนี้ได้
ขออนุมัติเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	<u>มติที่ประชุม</u> 1. อนุมัติเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ดังนี้ 1.1 ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับอาวุโสมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี เป็นผู้มีคุณสมบัติเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่สามารถเปลี่ยนประเภทตำแหน่งมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการได้

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ
	ทั้งนี้ ข้าราชการผู้นั้นจะต้องผ่านการคัดเลือกในการเปลี่ยนประเภทตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด 1.2 ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และเป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี เป็นผู้มีคุณสมบัติเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการที่สามารถแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษได้ ทั้งนี้ ข้าราชการผู้นั้นจะต้องผ่านการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด 2. มอบสำนักงาน ก.ก. นำประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. ไปดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป
การกำหนดเป้าหมายการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2567 - 2569 (HR Focus 2567 - 2569)	<u>ประเด็นสำคัญการพิจารณาของ ก.ก.</u> ที่ประชุมได้มีการอภิปรายอย่างกว้างขวาง โดยมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้ 1) เห็นด้วยกับการกำหนดเป้าหมายของการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลใน 3 กลยุทธ์ดังกล่าวตามที่เสนอและเห็นควรให้ทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 - 2570) เพื่อปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากร-บุคคลแบบมุ่งเป้าเพราะสามารถทำให้เห็นผลสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม 2) ควรวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการสูญเสียอัตรากำลังเพิ่มเติมเนื่องจากปัญหาและสถานการณ์การโอนของทุกส่วนราชการมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกับกรุงเทพมหานคร จะทำอย่างไรให้บุคลากรอยู่กับองค์กรได้นานขึ้นหากสามารถกำหนดระยะเวลาให้ข้าราชการเหล่านี้อยู่กับองค์กรได้นานขึ้น เมื่อมีช่องทางหรือโอกาสใหม่เข้ามาอาจทำให้ตัดสินใจอยู่กับองค์กรต่อไป

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ
	การนำข้อมูลประชากรศาสตร์ (Demographic data) มาเชื่อมโยงด้วย เช่น ตำแหน่งที่ลาออกมาก สาเหตุเกิดจากอะไร หน่วยงานใดบ้าง สำนักงานเขต/สำนัก ภูมิลำเนาของผู้ลาออกหรือโอนย้ายอยู่ที่ใด และไปทำงานที่ใดบ้าง เส้นทางความก้าวหน้าเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ทั้งนี้ ขอให้สำนักงาน ก.ก. หาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อใช้ในการวิเคราะห์เชิงลึก ว่าหน่วยงานภาครัฐอื่นประสบปัญหาเช่นเดียวกันหรือไม่ เพื่อเปรียบเทียบกับปัญหาของกรุงเทพมหานคร เช่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงพลังงาน กระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อหาคำตอบว่าสาเหตุการลาออกเกิดจากระบบราชการ หรือจากกรุงเทพมหานคร เพราะวิธีการแก้ไขปัญหาจะมีความแตกต่างกัน 3) สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ควรมีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เช่น ในฐานะที่เป็นสถาบันในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (HRD) ควรกำหนดตัวชี้วัดในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ ให้มีความเชี่ยวชาญและสามารถเป็นวิทยากรในสาขาที่จำเป็นสำหรับองค์กรหรือเป็นจุดแข็งของสถาบันฯ เช่น ทักษะการนำเสนอ วิทยากรกระบวนการ เป็นต้น และควรกำหนดสมรรถนะบุคลากรสถาบันฯ ให้ชัดเจนว่าต้องพัฒนาคนในหน่วยงานให้เป็นแบบใดในยุทธศาสตร์ยังไม่ได้เน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ทำหน้าที่ในพัฒนาบุคลากรอื่นและยังไม่เห็นสัดส่วนการวิเคราะห์ระหว่างโครงสร้างและการพัฒนาบุคลากร 4) ควรใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงระบบเพื่อแยกแยะประเด็นปัญหาให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ประเด็นปัญหาที่วิเคราะห์โดยดูจากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น (Event) ปัญหาหรือสิ่งที่สะท้อนเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์มีเรื่องอะไรบ้าง พิจารณาจากสถิติข้อมูลตัวเลขว่ามาจากโครงสร้าง (Structure) ใช่หรือไม่ เกิดจากเหตุอะไร เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาเชิงโครงสร้างและระบบได้อย่างถูกต้อง <u>มติที่ประชุม</u> ที่ประชุมมีมติเห็นชอบในหลักการของเรื่องการกำหนดเป้าหมายการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2567 - 2569 (HR Focus 2567 - 2569)

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ
การปรับปรุงและแต่งตั้งประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการ ใน อ.ก.ก. วิสามัญ	มติที่ประชุม อนุมัติปรับปรุงและแต่งตั้งประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการ ใน อ.ก.ก. วิสามัญ ตามที่กรุงเทพมหานครเสนอ โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งตามวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ก. (วันที่ 16 ตุลาคม 2570)
การประชุมครั้งที่ 8/2567 เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2567	
การให้ได้รับเงินเดือนของการบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญกลับเข้ารับราชการ	มติที่ประชุม 1. อนุมัติให้นายวรินทร บุญมา ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ รพส. 621) ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลสิรินธร สำนักการแพทย์ ได้รับเงินเดือน 16,880.- บาท ในการบรรจุกลับจากรับราชการทหาร 2. อนุมัติเป็นหลักการสำหรับการให้ได้รับเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ขอกลับเข้ารับราชการ กรณีบรรจุผู้ไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการ และกรณีบรรจุผู้ไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรีกลับเข้ารับราชการ โดยเทียบเคียงแนวทางตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 11 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2553 ความว่า “ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมได้ไม่เกินร้อยละ 3” เป็น “ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมได้ไม่เกินครึ่งขั้นตามตารางการเลื่อนเงินเดือนชั่วคราวสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ”
ขออนุมัติแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ	มติที่ประชุม อนุมัติแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ โดยให้สำนักงาน ก.ก. นำประเด็นข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ ก.ก. ไปพิจารณาต่อไป
ขอปรับปรุงกฎ ก.ก. ว่าด้วยการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2565	มติที่ประชุม เห็นชอบปรับปรุงกฎ ก.ก. ว่าด้วยการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่งตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ
การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทวิชาการ	มติที่ประชุม เห็นชอบปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในส่วนบัญชีตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ ตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก.
การประชุมครั้งที่ 9/2567 เมื่อวันที่ กันยายน 2567	
ขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน อำนาจหน้าที่ และกรอบอัตรากำลังของสำนักสิ่งแวดล้อม	มติที่ประชุม เห็นชอบการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน อำนาจหน้าที่ และกรอบอัตรากำลังของสำนักสิ่งแวดล้อม ดังนี้ 1. ปรับปรุงโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักสิ่งแวดล้อม ออกเป็น 5 ส่วนราชการ ดังนี้ 1) สำนักงานเลขานุการ 2) สำนักงานสิ่งแวดล้อมยั่งยืน 3) สำนักงานยุทธศาสตร์จัดการมูลฝอย 4) สำนักงานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 5) สำนักงานบริหารจัดการพื้นที่สีเขียว 2. ปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของสำนักสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและภาระงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งตัดโอนภารกิจด้านการจัดการมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและไขมันจากสำนักสิ่งแวดล้อมให้แก่สำนักงานเขต 3. กำหนดกรอบอัตรากำลังของสำนักสิ่งแวดล้อม จำนวน 477 ตำแหน่ง ดังนี้ - ผู้อำนวยการสำนัก ประเภทบริหาร ระดับสูง 1 ตำแหน่ง - รองผู้อำนวยการสำนัก ประเภทบริหาร ระดับต้น 2 ตำแหน่ง - สำนักงานเลขานุการ 51 ตำแหน่ง - สำนักงานสิ่งแวดล้อมยั่งยืน 80 ตำแหน่ง - สำนักงานยุทธศาสตร์จัดการมูลฝอย 79 ตำแหน่ง

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ
	- สำนักงานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 89 ตำแหน่ง - สำนักงานบริหารจัดการพื้นที่สีเขียว 175 ตำแหน่ง ทั้งนี้ อัตราเกิน จำนวน 23 ตำแหน่ง กำหนดเป็นอัตราเกินของหน่วยงานและกำหนดเงื่อนไขของตำแหน่งว่า “เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งเมื่อใดให้ยุบเลิกตำแหน่ง” ทั้งนี้ ให้กรุงเทพมหานครบริหารจัดการอัตราเกิน โดยให้เกลี่ยให้ส่วนราชการภายในและหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีความจำเป็น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป รวมถึงให้ตัดกรอบอัตราลูกจ้างที่สังกัดส่วนราชการเดิมไปสังกัด ส่วนราชการตามโครงสร้างใหม่ของสำนักสิ่งแวดล้อม 4. ให้สำนักงาน ก.ก. และสำนักสิ่งแวดล้อม นำประเด็นในการพิจารณาของ ก.ก. ไปดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง และร่วมการจัดทำแผนการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจ การจัดเก็บมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลของสำนักสิ่งแวดล้อมให้แก่สำนักงานเขต และนำเสนอ ก.ก. เพื่อทราบต่อไป
การกำหนดปัจจัย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข เพื่อกำหนดอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิ ที่ ก.พ. รับรอง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญ	<u>มติที่ประชุม</u> อนุมัติ ดังนี้ 1. กำหนดปัจจัย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข เพื่อกำหนดอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิ ที่ ก.พ. รับรอง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ดังนี้ 1.1 ปัจจัยลำดับที่หรือผลคะแนนสอบแข่งขันหรือคัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการ 1.2 ปัจจัยความรู้ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ 1.3 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่บรรจุและแต่งตั้ง 1.4 ให้ใช้ปัจจัยข้อใดข้อหนึ่งตามลำดับ ดังนี้ 1.4.1 การบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ในสายงานที่ ก.ก. กำหนด 1.4.2 การมีคุณวุฒิการศึกษาที่เทียบได้ในระดับเดียวกันมากกว่า 1 คุณวุฒิ

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ
	ทั้งนี้ ปัจจัยลำดับที่ ๔ สามารถเลือกใช้ปัจจัยข้อใดข้อหนึ่งตามลำดับได้ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับบางสายงาน/ตำแหน่ง และเป็นมาตรฐานเดียวกัน (ปัจจัย หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข เพื่อกำหนดอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ 2. ให้นำช่วงเงินเดือนที่ ก.พ. กำหนดสำหรับเงินเดือนแรกบรรจุของแต่ละระดับคุณวุฒิ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012.3/ว 9 ลงวันที่ 9 เมษายน 2567 เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง ตามเอกสารแนบหมายเลข 1.1 – 1.2 และหมายเลข 3.1 – 3.2 มาเป็นฐานคำนวณอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามปัจจัยที่กรุงเทพมหานครกำหนด 3. ให้เริ่มใช้หลักเกณฑ์นี้ในการเปิดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ หรือการคัดเลือกกรณีต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2565 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติ ก.ก. ครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2565) ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป กรณีหากมีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญจากการสอบแข่งขัน หรือคัดเลือกกรณีต่าง ๆ ที่เปิดสอบในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ไปแล้ว ให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งยังคงมีสิทธิตามหลักเกณฑ์นี้ด้วย

6.2 สรุปมติ อ.ก.ก. วิสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และค่าตอบแทน

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ	ผลการดำเนินงาน		
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ
การประชุมครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 10 มกราคม 2567				
การจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขแห่งใหม่ในพื้นที่เขตวังทองหลาง (ต่อ)	<u>มติที่ประชุม</u> 1. รับทราบและเห็นชอบการจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขแห่งใหม่ ในพื้นที่เขตวังทองหลาง และให้เสนอ ก.ก. พิจารณาตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก. 2. มอบสำนักงาน ก.ก. นำประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. ดำเนินการต่อไป <u>ประเด็นสำคัญในการพิจารณา</u> 1. การจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขแห่งใหม่ในพื้นที่เขตวังทองหลาง เป็นการเพิ่มความสะดวกแก่ประชาชนในการเข้าถึงสถานพยาบาล ประชาชนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิของรัฐที่ใกล้บ้าน ลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และสอดคล้องกับนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร 2. การกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติงานของศูนย์บริการสาธารณสุขแห่งใหม่ในพื้นที่เขตวังทองหลางนั้น ในเบื้องต้นควรพิจารณาความจำเป็น ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังและตำแหน่งที่เหมาะสมกับความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะภารกิจด้านกายภาพบำบัด ภารกิจด้านการฟื้นฟูจิตใจ ด้านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด โดยใช้รูปแบบวิธีการจ้างงานในหลายรูปแบบ สำหรับตำแหน่งทางการบริหารและสายงานหลัก อาจมีการกำหนดเพิ่มใหม่ ส่วนสายงานสนับสนุน	✓		

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ	ผลการดำเนินงาน		
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ
	หน่วยงานควรพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่เป็นตำแหน่งว่างหรือพิจารณาการจ้างงานรูปแบบอื่นมาทดแทน 3. ควรกำหนดตำแหน่งนักจิตวิทยา และตำแหน่งนักกายภาพบำบัด ให้แก่ศูนย์บริการสาธารณสุข ครบทั้ง 70 แห่ง เนื่องจากเป็นสายงานที่สนับสนุนภารกิจของศูนย์บริการสาธารณสุข ในการส่งเสริมสุขภาพและฟื้นฟูสภาพของประชาชนผู้มารับบริการ			
การประชุมครั้งที่ 3/2567 เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2567				
การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานสวนสาธารณะ สำนักสิ่งแวดล้อม (ต่อ)	<u>มติที่ประชุม</u> เห็นชอบ ดังนี้ 1. จัดตั้ง “สวนเบญจกิติ” สังกัดส่วนสวนสาธารณะ 1 สำนักงานสวนสาธารณะ สำนักสิ่งแวดล้อม 2. กำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสวนเบญจกิติ ส่วนสวนสาธารณะ 1 สำนักงานสวนสาธารณะ สำนักสิ่งแวดล้อม จำนวน 5 ตำแหน่ง 3. กำหนดอำนาจหน้าที่ของ “สวนเบญจกิติ” สังกัดส่วนสวนสาธารณะ 1 สำนักงานสวนสาธารณะ สำนักสิ่งแวดล้อม	✓		
การประชุมครั้งที่ 6/2567 เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2567				
การปรับปรุงโครงสร้างและการจัดอัตรากำลังของศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร(ศูนย์เอราวัณ) สำนักการแพทย์ (ต่อ)	<u>มติที่ประชุม</u> มีมติเห็นชอบให้เสนอ ก.ก. พิจารณาอนุมัติปรับปรุงโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง การแบ่งส่วนราชการภายใน และอำนาจหน้าที่ของศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ) สำนักการแพทย์ จำนวน 78 ตำแหน่ง	✓		

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ	ผลการดำเนินงาน		
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ
	<u>ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.</u> 1. ศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ) ปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2551 ในการเป็นศูนย์รับแจ้งเหตุและสั่งการให้บริการการแพทย์ฉุกเฉินเต็มพื้นที่กรุงเทพมหานคร นอกจากต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพแล้ว ยังต้องปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีความกดดันสูงในการช่วยเหลือประชาชนในภาวะฉุกเฉินช่วงก่อนถึงโรงพยาบาล เพื่อลดการเกิดความสูญเสียที่อาจมีโอกาสเกิดขึ้นได้ 2. คณะกรรมการการแพทย์ฉุกเฉินได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินงานและบริหารจัดการระบบการแพทย์ฉุกเฉินในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ เพื่อจัดระบบการแพทย์ฉุกเฉินให้ประชาชนได้เข้าถึงระบบการแพทย์ฉุกเฉินอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพทั้งในภาวะปกติ สาธารณภัย หรือภัยพิบัติ โดยการปฏิบัติงานของศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ) มีการปฏิบัติงานเป็นผลัดทุกวันตลอด 24 ชั่วโมง โดยมีผู้ปฏิบัติงานทั้งในส่วนของศูนย์รับแจ้งเหตุและสั่งการ การให้บริการรถพยาบาลฉุกเฉินประจำจุดจอด การจัดการศึกษา ฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรในระบบการแพทย์ฉุกเฉิน และการบริหารจัดการปฏิบัติการแพทย์ในเหตุสาธารณภัย ซึ่งการปฏิบัติงานดังกล่าวมีความจำเป็นต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อความต้องการในการให้บริการประชาชน 3. เพื่อให้การปฏิบัติงานของศูนย์บริการ-การแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ) ในการให้บริการประชาชนเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน จึงควรกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มใหม่ ให้เพียงพอตามความจำเป็นที่หน่วยงานเสนอขอ โดยไม่ต้องแบ่งเป็น 3 ระยะ เพื่อให้การปฏิบัติงาน			

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ	ผลการดำเนินงาน		
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ
	การแพทย์ฉุกเฉินมีประสิทธิภาพ และเพียงพอต่อความต้องการในการให้บริการประชาชนการปรับปรุงโครงสร้างของศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ) นอกจากจะพิจารณาเรื่องการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มใหม่ในการปฏิบัติงานแล้ว ควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครตามที่กฎหมายกำหนดด้วย			
ขออนุมัติจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเพิ่มใหม่ สายงานปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ ตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์	<u>มติที่ประชุม</u> มีมติอนุมัติมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเพิ่มใหม่ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ ตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์	✓		
การประชุมครั้งที่ 7/2567 เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2567				
ขอปรับปรุงกฎ ก.ก. ว่าด้วยการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2565 (ต่อ)	<u>มติที่ประชุม</u> มีมติเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาปรับปรุงกฎ ก.ก. ว่าด้วยการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2565 ดังนี้ 1. ปรับปรุงข้อความใน ข้อ 3 (6) ว่าด้วยการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ได้รับเงินประจำตำแหน่ง จาก “(6) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ที่มีประสบการณ์ ทักษะ และสมรรถนะตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 3,500 บาท” เป็น “(6) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 3,500 บาท”	✓		

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ	ผลการดำเนินงาน		
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ
	2. ขอเพิ่มเติมสายงานปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ ในบัญชีกำหนดสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง			
การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทวิชาการ (ต่อ)	<u>มติที่ประชุม</u> มีมติเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาการปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทวิชาการ ดังนี้ 1. ขอปรับปรุงบัญชีตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แนบท้ายหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยกำหนดเพิ่มเติม จำนวน 6 สายงาน ได้แก่ สายงานเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก สายงานแพทย์แผนไทย สายงานแพทย์แผนจีน สายงานจิตวิทยาคลินิก สายงาน-กายอุปกรณ์ และสายงานปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ 2. ขอกำหนดเพิ่มเติมงานด้านพยาบาลวิชาชีพ ในหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ	✓		
การประชุมครั้งที่ 8/2567 เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2567				
การปรับปรุงโครงสร้างและการจัดอัตรากำลังของโรงพยาบาลรัตนประชารักษ์ สังกัดสำนักการแพทย์ (ต่อ)	<u>มติที่ประชุม</u> มีมติเห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ อำนาจหน้าที่และกรอบอัตรากำลัง จำนวน 191 ตำแหน่ง ของโรงพยาบาลรัตนประชารักษ์ สังกัดสำนักการแพทย์และยกฐานะโรงพยาบาลรัตนประชารักษ์เป็นส่วนราชการที่สูงกว่ากอง <u>ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.</u> 1. กรุงเทพมหานครควรพิจารณาการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานทางการแพทย์และสาธารณสุขในภาพรวม ทั้งสำนักการแพทย์และสำนักอนามัย โดยจัดทำแผนการให้บริการสุขภาพของ	✓		

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ	ผลการดำเนินงาน		
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ
	ประชาชนในการรับ-ส่งต่อผู้ป่วยที่เชื่อมโยงกันระหว่างโรงพยาบาลในสังกัดสำนักการแพทย์ และศูนย์บริการสาธารณสุขในสังกัดสำนักอนามัย เป็นการบูรณาการการดำเนินงานด้านสุขภาพในภาพรวม 2. สำนักการแพทย์ควรจัดทำแผนและเร่งรัดการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งในกรอบอัตรากำลังที่เสนอขอเพิ่มใหม่ ให้ครบตามที่เสนอขอโดยเร็ว 3. ควรพิจารณานำวิธีการจ้างงานรูปแบบอื่นมาใช้ทดแทนการขอกรอบอัตรากำลังที่เป็นข้าราชการในภารกิจต่าง ๆ เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 4. สำนักงาน ก.ก. ควรศึกษา วิเคราะห์ เปรียบเทียบข้อดี ข้อเสีย ในการนำรูปแบบการให้บริการของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่ออกนอกระบบราชการและบริหารงานในรูปแบบองค์การมหาชน (กึ่งรัฐกึ่งเอกชน) และความเป็นไปได้หากนำมาปรับใช้กับการให้บริการทางการแพทย์ของกรุงเทพมหานคร การเสนอขอกรอบอัตรากำลังเพิ่มใหม่ ควรคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็นการใช้อัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานที่เป็นข้าราชการในภารกิจอื่น ๆ ด้วย ดังนั้น จึงควรเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ของโรงพยาบาลรัตนประชารักษ์เป็น 3 ระยะ ตามที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ โดยไม่ต้องนำเสนอ อ.ก.ก.ฯ พิจารณา			
การประชุมครั้งที่ 9/2567 เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2567				
ขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในอำนาจ หน้าที่ และกรอบอัตรากำลังของสำนักสิ่งแวดล้อม (ต่อ)	<u>มติที่ประชุม</u> 1. เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณา ดังนี้ 1.1 ปรับปรุงโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักสิ่งแวดล้อมออกเป็น 5 ส่วนราชการ ดังนี้	✓		

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ	ผลการดำเนินงาน		
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ
	1) สำนักงานเลขานุการ 2) สำนักงานสิ่งแวดล้อมยั่งยืน 3) สำนักงานยุทธศาสตร์จัดการมูลฝอย 4) สำนักงานกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและไขมัน 5) สำนักงานบริหารจัดการพื้นที่สีเขียว 1.2 ปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของสำนักสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และภาระงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งตัดโอนภารกิจด้านการจัดการมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและไขมันจากสำนักสิ่งแวดล้อมให้แก่สำนักงานเขต 1.3 กำหนดกรอบอัตรากำลังของสำนักงานสิ่งแวดล้อม จำนวน 477 ตำแหน่ง 2. มอบสำนักงาน ก.ก. นำประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.ฯ ไปพิจารณาปรับปรุง ก่อนนำเสนอ ก.ก. พิจารณาตามอำนาจหน้าที่ต่อไป <u>ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.</u> 1. ควรพิจารณาการประเมินค่างานของภารกิจการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม(EIA) ว่าเหมาะสมสำหรับการกำหนดเป็นส่วนราชการระดับส่วนที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นประเภทอำนวยการ ระดับต้นหรือไม่ อย่างไร 2. ควรกำหนดอำนาจหน้าที่ของกลุ่มงานเฝ้าระวังและจัดการข้อมูลคุณภาพอากาศ และกลุ่มงานควบคุมมลพิษทางอากาศ ส่วนจัดการคุณภาพอากาศและผลกระทบสิ่งแวดล้อม สำนักงานสิ่งแวดล้อมยั่งยืนให้ชัดเจน 3. การถ่ายโอนภารกิจในด้านการสูบ ขนถ่ายสิ่งปฏิกูลและไขมัน และภารกิจการจัดเก็บรวบรวมจากสำนักสิ่งแวดล้อมไปให้สำนักงานเขต เพื่อไม่ให้เกิดภารกิจที่ซ้ำซ้อน ควรมีการกำหนดแผนการดำเนินการโอนงบประมาณให้ชัดเจน			

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ	ผลการดำเนินงาน		
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ
	4. การกำหนดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานสิ่งแวดล้อมยั่งยืน โดยมีการกำหนดให้จัดทำแผนแม่บทด้านสิ่งแวดล้อมยั่งยืนมีความซ้ำซ้อนและเชื่อมโยงกับภารกิจการทำยุทธศาสตร์กับส่วนราชการอื่นอย่างไร และกลุ่มงานแผนปฏิบัติราชการมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนลักษณะใด			

2. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ	ผลการดำเนินงาน		
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ
การประชุมครั้งที่ 10/2566 ถึง 9/2567 (จำนวน 12 ครั้ง)				
ทำการแทน ก.ก. เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครในเรื่องต่าง ๆ การประชุมครั้งที่ 10/2566 ถึง 9/2567 (จำนวน 12 ครั้ง) (ต่อ)	สรุปผลการประเมินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ และการให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งเฉพาะการให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามมติ ก.ก.	✓		

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ	ผลการดำเนินงาน		
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ
	ครั้งที่ 8/2557 เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2557 และที่ปรับปรุงตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 3/2559 เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2559 และมติ ก.ก. ครั้งที่ 4/2560 เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2560 จำนวนทั้งสิ้น 1,018 ราย โดยมีมติอนุมัติให้ผ่านการประเมินและให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมิน จำนวน 369 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.25 มีมติให้ปรับปรุง จำนวน 374 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.74 และมีมติไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน 275 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.01			
การประชุมครั้งที่ 11/2566 เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2566				
ขอปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย (ต่อ)	<u>ประเด็นการพิจารณา</u> เนื่องจากกรณีที่มีการเปิดสอบแข่งขันฯ และคัดเลือกฯ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อให้ถูกต้องตรงตามข้อบังคับคุรุสภาและเป็นมาตรฐานเดียวกับ ก.ค.ศ. เห็นควรระบุหลักฐานที่คุรุสภาออกให้สำหรับปฏิบัติหน้าที่สอน ซึ่งใช้เป็นเอกสารหลักฐานประกอบการสมัครสอบแข่งขันและการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย <u>มติที่ประชุม</u> 1. อนุมัติปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-กรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยแก้ไขเพิ่มเติมข้อความในส่วนคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ข้อ 2 จาก "มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูหรือใบอนุญาตปฏิบัติการสอน" เป็น "มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูหรือหลักฐานที่คุรุสภาออกให้สำหรับปฏิบัติหน้าที่สอน"	✓		

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ	ผลการดำเนินงาน		
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ
	2. ให้หลักฐานที่คุรุสภาออกให้ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2565 เป็นหลักฐานตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครูผู้ช่วย ข้อ 2 สำหรับการดำเนินการสรรหาบุคคล ตำแหน่งครูผู้ช่วย ปี พ.ศ. 2565 และ พ.ศ. 2566 3. มอบให้สำนักการศึกษา และสำนักพัฒนาสังคม นำประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.ฯ ไปพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป			
ขอความเห็นชอบบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อกำหนดเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ด้านที่ 3) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ (ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ) (ต่อ)	<u>ประเด็นการพิจารณา</u> 1. การเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิฯ ในบัญชีรายชื่อเพื่อเป็นกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ด้านที่ 3) ควรมีการตรวจสอบและระบุข้อมูลความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในสาขาที่จะเป็นกรรมการ ซึ่งต้องมีคุณวุฒิที่ตรงตามสาระการเรียนรู้ที่จะต้องประเมิน หรือหากว่ามีคุณสมบัติไม่ตรงตามกลุ่มสาระที่ประเมินแต่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในสาขาที่ประเมินอย่างไร เพื่อให้เมื่อนำมาพิจารณาแต่งตั้งเป็นกรรมการแล้วสามารถประเมินผลการปฏิบัติงาน (ด้านที่ 3) ของข้าราชการครูฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ข้อมูลในบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิฯ ต้องมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน 3. อ.ก.ก.ฯ ได้มีการเสนอขอปรับเปลี่ยนและเพิ่มเติมรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิฯ ในบัญชีรายชื่อในบางคณะเพื่อความเหมาะสมและมีรายชื่อในการพิจารณาแต่งตั้งได้มากขึ้น <u>มติที่ประชุม</u>	✓		

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ	ผลการดำเนินงาน		
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ
	เห็นชอบบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อกำหนดเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ด้านที่ 3) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร			
การประชุมครั้งที่ 3/2567 เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2567 และครั้งที่ 7/2567 เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2567				
ขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้รับเงินเดือนในกรณีที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น (ต่อ)	**การประชุมครั้งที่ 3/2567 เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2567** <u>ประเด็นการพิจารณา</u> 1. การกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สามารถนำคุณวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ก่อนได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง มาปรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิได้ เป็นการกำหนดไปในทิศทางเดียวกัน กับข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครูขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามาตรฐานการสอน โดยคุณวุฒิการศึกษาที่สามารถำมาปรับอัตราเงินเดือนได้นั้น จะต้องเป็นคุณวุฒิในสาขาเดียวกันกับคุณวุฒิระดับปริญญาตรีหรือระดับปริญญาโท ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง หรือเป็นคุณวุฒิที่ตรงกับสาขาวิชาหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่ผู้นั้นได้ทำการสอนหรือเคยทำการสอน หรือเป็นคุณวุฒิที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน หากคุณวุฒิที่ได้รับเป็นคุณวุฒิที่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ซึ่งเป็นหลักสูตรที่สามารถนำมาพัฒนาการเรียนการสอน เห็นควรให้สามารถนำมาปรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิ	✓		

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ	ผลการดำเนินงาน		
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ
	ที่เพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นได้ เพราะเป็นคุณวุฒิที่มีประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ 2. การสำเร็จการศึกษาคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา ไม่สามารถปรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิได้ เว้นแต่กรณีที่หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้รับเงินเดือนในกรณีที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นกำหนดไว้ “1.4 สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครูหรือครูผู้ช่วยที่มีคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษา และได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา (เฉพาะกรณีตำแหน่งว่าง) ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน ให้ปรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิได้ ถ้ายื่นคำขอรับเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นภายในหกสิบวันนับตั้งแต่วันที่รักษาการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน ทั้งนี้ ต้องไม่ก่อนวันที่สำเร็จการศึกษา และไม่ก่อนวันที่รับรองคุณวุฒิตาม 1.1” 3. การกำหนดวันที่มีผลบังคับใช้หลักเกณฑ์ฯ นี้ ควรกำหนด ณ วันที่ ก.ก. มีมติอนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-กรุงเทพมหานครได้รับเงินเดือนในกรณีที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น <u>มติที่ประชุม</u> เห็นชอบร่างหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูฯ ได้รับเงินเดือนในกรณีที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น โดยให้สำนักงาน ก.ก. ปรับปรุงแก้ไขตามประเด็นข้อสังเกตของ อ.ก.ก. และนำเสนอ ก.ก. พิจารณาอนุมัติต่อไป **การประชุมครั้งที่ 7/2567 เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2567**			

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ	ผลการดำเนินงาน		
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ
	<u>ประเด็นการพิจารณา</u> 1. ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครได้รับเงินเดือนในกรณีที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นตามที่หลักเกณฑ์กำหนด โดยไม่จำกัดว่าจะได้รับคุณวุฒิก่อนวันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง หรือได้รับคุณวุฒิตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นต้นไป 2. กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งก่อนวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ ปรับปรุงและมีผลบังคับใช้ ข้าราชการครูและบุคลากรฯ ผู้นั้น จะยังคงปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ เดิมได้โดยไม่เสียสิทธิประโยชน์ใด ๆ 3. ควรนำหลักคิดและวิธีการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่จ่ายค่าตอบแทน (เงินเดือน โดยมีการบวกปัจจัยเพิ่ม ในเรื่องสำคัญที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสูง ของผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ซึ่งหากมีปัจจัยเพิ่มในลักษณะนี้ จะมีการบรรจุและแต่งตั้งให้ได้รับเงินเดือนที่สูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำในระดับปริญญาตรี แต่อยู่ภายในกรอบที่กำหนดไว้ ถือเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการที่จะบรรจุ และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานต่อไป <u>มติที่ประชุม</u> เห็นชอบร่างหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-กรุงเทพมหานคร ได้รับเงินเดือนในกรณีที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น			

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ	ผลการดำเนินงาน		
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ
	และให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาอนุมัติต่อไป			
การประชุมครั้งที่ 4/2567 เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2567 และครั้งที่ 6/2567 เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2567				
หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สายงานการสอน ระหว่างสำนักงานเขต และสำนักพัฒนาสังคม	**การประชุมครั้งที่ 4/2567 เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2567** <u>ประเด็นการพิจารณา</u> 1. ควรเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถย้ายระหว่างสำนักงานเขตและสำนักพัฒนาสังคมได้ 2. หลักเกณฑ์การย้ายระหว่างหน่วยงานไม่ควรมีการย้ายกรณีพิเศษ 3. ร่างหลักเกณฑ์ที่แก้ไขเพิ่มเติม ในส่วนของวิธีการ ก. การย้ายกรณีปกติ ให้ปรับปรุง ดังนี้ 3.1 ตัดข้อความ "ผู้ยื่นคำขอย้ายไม่จำเป็นต้องได้ย้ายเสมอไป" ออก 3.2 ให้ใช้คำว่า "หน่วยงาน" แทนคำว่า "สำนักการศึกษา และสำนักพัฒนาสังคม" 4. ให้เพิ่มเติมอำนาจในการดำเนินการย้ายลงในหลักเกณฑ์ให้สมบูรณ์ 5. การย้ายระหว่างหน่วยงาน ควรจะอยู่ในช่วงที่ไม่มีบัญชีการสอบแข่งขัน และการย้ายจะต้องเสนอเรื่องเพื่อขอสงวนตำแหน่งไว้ก่อน <u>มติที่ประชุม</u> ให้ปรับหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูฯ สายงานการสอน ระหว่างสำนักงานเขต และสำนักพัฒนาสังคม ตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา และให้นำเสนอที่ประชุม อ.ก.ก. อีกครั้ง **การประชุมครั้งที่ 6/2567 เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2567** <u>ประเด็นการพิจารณา</u>	✓		

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ	ผลการดำเนินงาน		
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ
	ที่ประชุมได้มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในวิธีการย้าย โดยให้คงข้อความ ในข้อ 4 ตามหลักเกณฑ์เดิม ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 3/2556 เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2556 และมติ ก.ก. ครั้งที่ 6/2557 เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2557 ว่า "4. ผู้ยื่นคำร้องการขอย้าย ไม่จำเป็นต้องได้ย้ายเสมอไป" เพื่อให้เกิดความชัดเจนและรัดกุม กรณีที่ไม่ได้รับการพิจารณาให้ย้าย <u>มติที่ประชุม</u> เห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูฯ สายงานการสอน ระหว่างสำนักงานเขต และสำนักงานพัฒนาสังคม โดยให้ปรับปรุงตามข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. และให้นำเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบเพื่อนำเสนอ ก.ก. ต่อไป			
การประชุมครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2567				
ขออนุมัติแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ (ต่อ)	1. เห็นด้วยกับการแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ดังกล่าว เพื่อให้มีความครอบคลุมและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับคนที่ทำงานให้กรุงเทพมหานคร 2. ข้อความในหลักเกณฑ์ที่กำหนดว่า "โดยต้องได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สอนหรือผู้ช่วยสอน หรือจัดการเรียนการสอน ในขณะที่มีวุฒิปริญญาตรีรวมกันไม่น้อยกว่าสามปี" ควรระบุหรือไม่ว่าเป็นวุฒปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเปิดกว้าง โดยใช้คำว่าขณะมีวุฒิปริญญาตรีที่ ก.ค.ศ. รับรอง รวมกันไม่น้อยกว่าสามปี 3. หลักเกณฑ์ที่จะขอแก้ไขเพิ่มเติม ที่จะเพิ่มในส่วนของพี่เลี้ยงระดับ ส 3 และ	✓		

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ	ผลการดำเนินงาน		
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ
	อาสาสมัครผู้ดูแลเด็ก ควรพิจารณาให้ครอบคลุมไปถึงผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานในสถานรับเลี้ยงเด็กกลางวันของสำนักอนามัยด้วย <u>มติที่ประชุม</u> ให้ปรับข้อความตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา และให้นำเสนอ ก.ก. ต่อไป			
การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง และการกำหนดอัตราเงินเดือนชดเชย และจำนวนที่ได้ปรับตามคุณวุฒิที่ก.ค.ศ. รับรอง (ต่อ)	<u>ประเด็นการพิจารณา</u> 1. การดำเนินการปรับอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง เห็นควรนำหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 8 ลงวันที่ 1 เมษายน 2567 เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง และการกำหนดอัตราเงินเดือนชดเชยและจำนวนเงินที่ได้ปรับตามคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง มาใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครโดยอนุโลม 2. ปัจจุบันกรุงเทพมหานครยังคงนำบัญชีเงินเดือนชั่วคราวของสำนักงาน ก.ค.ศ. มาใช้บังคับโดยอนุโลม โดยยังไม่ได้นำระบบการเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละมาใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนั้น หลังการปรับอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง กรณีที่ไม่มีขั้นหรืออัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ตามบัญชีเงินเดือนชั่วคราว เห็นควรกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในขั้นหรืออัตราเงินเดือนใกล้เคียงที่สูงกว่าเป็นฐานในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนต่อไป ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555	✓		

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ	ผลการดำเนินงาน		
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ
	<u>มติที่ประชุม</u> เห็นชอบตามที่เสนอ และให้นำเสนอ ก.ก.อนุมัติ ดังนี้ 1. นำหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 8 ลงวันที่ 1 เมษายน 2567 เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง และการกำหนดอัตราเงินเดือนชดเชยและจำนวนเงินที่ได้ปรับตามคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง มาใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยอนุโลม 2. นำหลักการการเลื่อนเงินเดือนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร-ทางการศึกษากรุงเทพมหานครในรอบการประเมินหลังการปรับอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ.รับรอง ให้ใช้หลักการในกรณีที่ไม่มีขั้นหรืออัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นหรืออัตราเงินเดือนใกล้เคียงที่สูงกว่าเป็นฐานในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนต่อไป			

3. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ	ผลการดำเนินงาน		
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ
การประชุมครั้งที่ 10/2566 เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2566				
ขออนุมัติปรับระดับตำแหน่งของกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ จากระดับ บ 1-2 เป็น บ 2/หัวหน้า จำนวน 61 อัตรา ของ 14 หน่วยงาน	<u>ประเด็นสำคัญในการพิจารณา</u> กรุงเทพมหานครควรกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนในการปรับระดับตำแหน่งหัวหน้าในภาพรวมทุกหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้หน่วยงานสามารถเสนอขอปรับระดับตำแหน่งได้ <u>มติที่ประชุม</u> อนุมัติปรับระดับตำแหน่งของกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ จากระดับ บ 1-2 เป็น บ 2/หัวหน้า จำนวน 61 อัตรา		✓	
การประชุมครั้งที่ 11/2566 เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2566				
การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำตำแหน่งพนักงานช่วยเหลือคนไข้ จากระดับ ส 1-2 เป็น ส 1-3 (ต่อ)	<u>มติที่ประชุม</u> 1. เห็นชอบปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งพนักงานช่วยเหลือคนไข้ ในส่วนของการปรับระดับชั้นงาน จากระดับ ส 1-2 เป็น ส 1-3 โดยกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนี้ 1) เป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งเดิม หรือ 2) ดำรงตำแหน่งพนักงานช่วยเหลือคนไข้ ระดับ ส 2 และปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานช่วยเหลือคนไข้หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้องในระดับ ส 2 มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี และ	✓		

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ	ผลการดำเนินงาน		
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ
	3) ได้รับประกาศนียบัตรพนักงานช่วยเหลือคนไข้ ที่กรุงเทพมหานครรับรองหรือผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตร หรือความรู้และทักษะที่จำเป็น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานและระยะเวลาที่กรุงเทพมหานครกำหนด 2. มอบสำนักงาน ก.ก. ดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของลูกจ้างกรุงเทพมหานครในตำแหน่งอื่น ๆ ทั้งหมด ให้เป็นไปตามแนวทางเดียวกันกับการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานช่วยเหลือคนไข้ และประเด็นสำคัญ ในการพิจารณาของ อ.ก.ก.ฯ			
ขออนุมัติปรับระดับตำแหน่งของกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ จาก ระดับ บ 1-2 เป็น บ 2/หัวหน้า จำนวน 43 อัตรา (15 หน่วยงาน)	<u>มติที่ประชุม</u> 1. อนุมัติปรับระดับตำแหน่งของกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ จากระดับ บ 1-2 เป็น บ 2/หัวหน้า จำนวน 43 อัตรา 2. มอบสำนักงาน ก.ก. และสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร นำประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.ฯ ไปดำเนินการต่อไป <u>ประเด็นสำคัญในการพิจารณา</u> 1. ขอให้กรุงเทพมหานครรายงานข้อมูลผลการคัดเลือกลูกจ้างประจำ บ 2 หัวหน้าในปีงบประมาณ 2567 และวิเคราะห์ถึงจำนวนงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในอนาคต ที่จะมีการเพิ่มขึ้นจากการปรับระดับตำแหน่ง บ 2/หัวหน้า 2. ควรมีการปรับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาปรับระดับตำแหน่ง บ 2/หัวหน้าได้โดยพิจารณาจากจำนวนลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในบริเวณเดียวกัน ซึ่งจะต้องมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 15 คน ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวอาจไม่สะท้อนกับสภาพการปฏิบัติงานจริง	✓		
การประชุมครั้งที่ 2/2567 เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2567				

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ	ผลการดำเนินงาน		
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ
การขออนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มใหม่ ตำแหน่งพี่เลี้ยง ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนของ กทม. สังกัดสำนักงานเขต	มติที่ประชุม 1. อนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งพี่เลี้ยง ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนของกรุงเทพมหานคร จำนวน 41 อัตรา โดยให้สำนักการศึกษาพิจารณาความเหมาะสมในการกำหนดโรงเรียนของกรุงเทพมหานครที่จะได้รับกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว เพิ่มใหม่ และรายงานให้ อ.ก.ก.ฯ ทราบ	✓		
การปรับปรุงกรอบอัตรากำลังลูกจ้างเนื่องจากภารกิจของส่วนราชการภายในหน่วยงานเปลี่ยนแปลง	มติที่ประชุม เห็นชอบการปรับปรุงกรอบอัตรากำลังลูกจ้างเนื่องจากภารกิจของส่วนราชการภายในหน่วยงานเปลี่ยนแปลง จำนวน 2 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานเขตดุสิต และสำนักงานเขตหนองจอก	✓		
การประชุมครั้งที่ 3/2567 เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2567				
ร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานกรุงเทพมหานคร	มติที่ประชุม เห็นชอบร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานกรุงเทพมหานคร โดยให้ฝ่ายเลขานุการปรับปรุงแก้ไขร่างประกาศ ก.ก. ให้เป็นไปตามประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.ฯ และให้นำเสนอต่อ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ พิจารณาต่อไป	✓		
ร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของพนักงานกรุงเทพมหานคร	มติที่ประชุม เห็นชอบร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของพนักงานกรุงเทพมหานคร และให้นำเสนอต่อ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบพิจารณาต่อไป	✓		
การประชุมครั้งที่ 4/2567 เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2567				

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ	ผลการดำเนินงาน		
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ
การปรับปรุงกรอบอัตรากำลังลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งพี่เลี้ยง ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนของกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขต (ต่อ)	<u>มติที่ประชุม</u> 1. เห็นชอบการเกลี่ยอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งพี่เลี้ยง จำนวน 70 อัตรา 2. อนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งพี่เลี้ยง จำนวน 12 อัตรา	✓		
การประชุมครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2567				
การกำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำเพิ่มใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ต่อ)	<u>ประเด็นสำคัญในการพิจารณา</u> 1. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาควรมีความชัดเจน และสามารถถือปฏิบัติในปีต่อ ๆ ไปได้ด้วย 2. การพิจารณากรอบลูกจ้างประจำเพิ่มใหม่ โดยคำนวณจากจำนวนลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการในสัดส่วนร้อยละ 50 หรืออาจจะร้อยละ 60 ตามความเหมาะสม ในกรณีที่มีจำนวนลูกจ้างประจำเกษียณอายุราชการน้อยเกินไป สามารถทำให้ กทม. สามารถคาดคะเนอัตรากำลังและวางแผนการบริหารงานบุคคลล่วงหน้าได้ <u>มติที่ประชุม</u> เห็นชอบกำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำเพิ่มใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นร้อยละ 50 ของกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 หรือคิดเป็นจำนวน 858 อัตรา	✓		
การประชุมครั้งที่ 7/2567 เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2567				
การพิจารณาการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างกรุงเทพมหานครเข้าสู่ตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ (ต่อ)	<u>ประเด็นสำคัญในการพิจารณา</u> การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในครั้งเป็นการเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในปัจจุบัน เป็นตำแหน่ง			

เรื่องสำคัญ	สรุปมติ	ผลการดำเนินงาน		
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ
	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อให้ตรงกับภารกิจที่รับผิดชอบอย่างแท้จริง มติที่ประชุม 1. เห็นชอบการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้าง-กรุงเทพมหานคร เป็นตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน 9 ตำแหน่ง ตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ 5/2565 เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2565 โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 เป็นต้นไป 2. เห็นชอบให้ยกเว้นคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้ผู้ครองตำแหน่งตามข้อ 1. สามารถเข้าสู่ตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ได้ และให้นับอายุราชการหรือระยะเวลาการจ้างต่อเนื่องจากตำแหน่งเดิม โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 รวมจำนวนทั้งสิ้น 23,924 อัตรา			

4. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมิน

เรื่อง	สรุปมติ ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตที่สำคัญ	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า			รายละเอียดเพิ่มเติม (กรณีอยู่ระหว่างดำเนินการหรือยังไม่ได้ดำเนินการ)
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
การประชุมครั้งที่ 10/2566 เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2566					
การกำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุ	- เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติกำหนดวุฒิในการ	✓			

เรื่อง	สรุปมติ ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตที่สำคัญ	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า			รายละเอียดเพิ่มเติม (กรณีอยู่ระหว่างดำเนินการหรือยังไม่ได้ดำเนินการ)
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
และแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - พ.ศ. 2568	คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - พ.ศ. 2568 โดยกำหนดวุฒิในการคัดเลือกฯ เช่นเดียวกับวุฒิในการคัดเลือกฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - พ.ศ. 2566 และเพิ่มเติมวุฒิในการคัดเลือกฯ จำนวน 3 วุฒิ และใช้วิธีการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด โดยมีรายละเอียดเพิ่มเติม				
ขออนุมัติแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	- เห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ก่อนนำเสนอ ก.ก. พิจารณาต่อไป	✓			
การประชุมครั้งที่ 11/2566 เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2566					
ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	เห็นชอบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครและให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ไปพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีต่อไป	✓			
การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานทันตแพทย์	อนุมัติให้ผ่านการประเมินตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก. และให้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ฯ ไปพิจารณาดำเนินการ	✓			

เรื่อง	สรุปมติ ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตที่สำคัญ	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า			รายละเอียดเพิ่มเติม (กรณีอยู่ระหว่างดำเนินการหรือยังไม่ได้ดำเนินการ)
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
การรับรองคุณวุฒิการศึกษา	เห็นชอบรับรองคุณวุฒิการศึกษา ดังนี้ 1. ให้คุณวุฒิสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยมหิดล ที่นางสาวจารุวรรณ โสดา ได้รับ เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ และเทียบเพิ่มเป็นทางเวชระเบียน อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย 2. ให้คุณวุฒิวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมการก่อสร้าง จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่นางสาวพาขวัญ เทียนมหาชัย ได้รับ เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ทางเทคโนโลยีวิศวกรรมการก่อสร้าง และเทียบเพิ่มเป็นทางวิศวกรรมโยธา อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย	✓			
ขออนุมัติยกเว้นคุณสมบัติ ราย นายชเลวัน ภิญโญโชติวงศ์ และบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้ 1. ยกเว้นคุณสมบัติเรื่องอายุตัวของผู้ขอบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ราย นายชเลวัน ภิญโญโชติวงศ์ เนื่องจากมีอายุเกิน 40 ปี ในวันยื่นคำร้องขอบรรจุกลับเข้ารับราชการฯ ตามหลักเกณฑ์การรับโอนและบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ 2. อนุมัติบรรจุกลับเข้าราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ราย นายชเลวัน ภิญโญโชติวงศ์ ในตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม) (ตำแหน่งเลขที่ รพจ.163) กลุ่มงาน	✓			

เรื่อง	สรุปมติ ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตที่สำคัญ	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า			รายละเอียดเพิ่มเติม (กรณีอยู่ระหว่างดำเนินการหรือยังไม่ได้ดำเนินการ)
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
	อายุรกรรม กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์				
การประชุมครั้งที่ 12/2566 เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2566					
ขออนุมัติรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ รายนายศรัณย์ ชัชวานิชย์ มาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	1. เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ราย นายศรัณย์ ชัชวานิชย์ มาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ สตน. 22) กลุ่มงานตรวจสอบการบริหารการคลังและการพาณิชย์ ส่วนตรวจสอบภายใน 1 สำนักงานตรวจสอบภายในสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร โดยให้เทียบระยะเวลาการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งและระดับที่เคยดำรงอยู่เดิมก่อนโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเท่ากับการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในตำแหน่งและระดับนั้น ๆ ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าต้องปฏิบัติราชการให้กรุงเทพมหานครเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยห้ามโอนไปส่วนราชการอื่น เว้นแต่ลาออกจากราชการ และให้ได้รับอัตราเงินเดือน 21,140 บาท 2. อนุมัติเป็นหลักการกรณีการรับโอนและบรรจุกลับ ให้ระบุอัตราเงินเดือนที่จะได้รับ โดยเทียบอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม หรือในขั้นใกล้เคียงที่ไม่สูงกว่าเดิม และต้องไม่สูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูง หรืออัตราเงินเดือนสูงสุดในระดับถัดไปของตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับที่รับโอน หรือให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าที่ได้รับอยู่เดิมก่อนออกจากราชการ	✓			

เรื่อง	สรุปมติ ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตที่สำคัญ	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า			รายละเอียดเพิ่มเติม (กรณีอยู่ระหว่างดำเนินการหรือยังไม่ได้ดำเนินการ)
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
การประชุมครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2567					
กรอบและหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	เห็นชอบกรอบและหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการต่อไป		✓		อยู่ระหว่างปรับปรุงร่างระเบียบฯ และแนวทางการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
การรับรองคุณวุฒิการศึกษา	เห็นชอบรับรองคุณวุฒิการศึกษา ดังนี้ 1. ให้คุณวุฒิวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมการก่อสร้าง จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่นายวุฒิพล เห็นพร้อม ได้รับ เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ทางเทคโนโลยีวิศวกรรมการก่อสร้าง และเทียบเพิ่มเป็นทางวิศวกรรมโยธา อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย 2. ให้คุณวุฒิ MASTER de sciences, technologie, santé, mention SCIENCES DE L’ EAU จาก UNIVERSITE DE RENNES 1 สาธารณรัฐฝรั่งเศส ที่นายสุขภัทร์ ยิ้มน้อย ได้รับ เป็นสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพ ทางธรณีวิทยา เป็นการเฉพาะราย 3. ให้คุณวุฒิ Master of Science (วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อมและการจัดการ คณะสิ่งแวดล้อมทรัพยากร และการพัฒนา) จาก Asian Institute of Technology ที่นายภรัญยู รัตนบุรี ได้รับ	✓			

เรื่อง	สรุปมติ ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตที่สำคัญ	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า			รายละเอียดเพิ่มเติม (กรณีอยู่ระหว่างดำเนินการหรือยังไม่ได้ดำเนินการ)
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
	เป็นสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพ ทางเคมี เป็นการเฉพาะราย 4. ให้คุณวุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเภทวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาเตรียมวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล-ล้านนา ที่นายเศรษฐบุตร พิศาลรัตน์ ได้รับ เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ทางเตรียมวิศวกรรมศาสตร์ และเทียบเพิ่มเป็นสาขาวิชาก่อสร้าง อีกสาขาหนึ่งเป็นการเฉพาะราย 5. ให้คุณวุฒิวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่นายธนโชติ งามศิริ ได้รับ เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ทางวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ และเทียบเพิ่มเป็นทางวิทยาศาสตร์การกีฬา อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย				
การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	เห็นชอบตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก.สรุปเนื้อความ	✓			
การประชุมครั้งที่ 2/2567 เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2567					
ร่างหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	เห็นชอบร่างหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และให้สำนักงาน ก.ก. ปรับปรุงร่างหลักเกณฑ์ฯ ตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ก่อนนำเสนอ ก.ก. พิจารณา	✓			

เรื่อง	สรุปมติ ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตที่สำคัญ	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า			รายละเอียดเพิ่มเติม (กรณีอยู่ระหว่างดำเนินการหรือยังไม่ได้ดำเนินการ)
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
การพิจารณาการเทียบระดับคุณวุฒิการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูงของผู้ได้รับการคัดเลือกในการคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครฯ ครั้งที่ 1/2566	- เห็นชอบให้เทียบคุณวุฒิประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง สาขาวิชาพลศึกษา วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดอุดรธานี ของนายพชรพล ภูอ่าว (นายสากล ภูอ่าว) และคุณวุฒิประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง สาขาวิชาพลศึกษา วิทยาลัย-พลศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ของนายรัตนชัย เตโช เท่าคุณวุฒิอนุปริญญา หลักสูตร 2 ปี เป็นการเฉพาะราย โดยให้สามารถนำไปใช้ในการสมัครสอบแข่งขันหรือคัดเลือกกรณีต่าง ๆ เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้	✓			
การประชุมครั้งที่ 3/2567 เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2567					
ร่างระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ. .... และร่างแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	- เห็นชอบในหลักการของร่างระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พ.ศ. .... และร่างแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการ		✓		อยู่ระหว่างปรับปรุงร่างระเบียบฯ และแนวทางการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
การประชุมครั้งที่ 4/2567 เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2567					
การรับรองคุณวุฒิการศึกษา	เห็นชอบรับรองคุณวุฒิการศึกษา ดังนี้ 1. ให้คุณวุฒิวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมทรัพยากรน้ำ) สาขาวิชาวิศวกรรมทรัพยากรน้ำ จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่นายณัฐชัย	✓			

เรื่อง	สรุปมติ ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตที่สำคัญ	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า			รายละเอียดเพิ่มเติม (กรณีอยู่ระหว่างดำเนินการหรือยังไม่ได้ดำเนินการ)
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
	รุ่งโรจน์วิทยกุล ได้รับเป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาวิศวกรรม-ศาสตร์ ทางวิศวกรรมทรัพยากรน้ำ และเทียบเพิ่มเป็นทางวิศวกรรมโยธา อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย 2. ให้คุณวุฒิวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สิ่งแวดล้อม และการจัดการงานก่อสร้าง จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร-ลาดกระบัง ที่นายพงศธร คำแสน ได้รับเป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ทางวิศวกรรมโยธา สิ่งแวดล้อมและการจัดการ .งานก่อสร้างและเทียบเพิ่มเป็นทางวิศวกรรมโยธา อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย 3. ให้คุณวุฒิวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการพลังงาน-และสิ่งแวดล้อม จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่นายรตนันท์ แตงเจริญ ได้รับเป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ทางสิ่งแวดล้อม ทางเทคโนโลยีการจัดการพลังงานและสิ่งแวดล้อม และเทียบเพิ่มเป็นทางวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย 4. ให้คุณวุฒิ Master of Science in Gerontology จาก University of Southampton สหราชอาณาจักร ที่นายเกรียงพิพัฒน์ จิระวาณิชย์กุล ได้รับเป็นสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ ทางพฤฒาวิทยา เป็นการเฉพาะราย 5. พิจารณาคุณวุฒิการศึกษาผู้สมัครคัดเลือกตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เรื่อง รับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักการวางผังและพัฒนาเมือง ครั้งที่ 1/2567 ตำแหน่งนักผังเมืองปฏิบัติการ จำนวน 5 ราย ดังนี้				

เรื่อง	สรุปมติ ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตที่สำคัญ	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า			รายละเอียดเพิ่มเติม (กรณีอยู่ระหว่างดำเนินการหรือยังไม่ได้ดำเนินการ)
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
	5.1 ให้คุณวุฒิสถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวางผังชุมชนเมืองและสภาพแวดล้อม จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่นางสาวสายธาร ชูวิชัย ได้รับ เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ทางการวางผังชุมชนเมืองและสภาพแวดล้อม และเทียบเพิ่มเป็นทางผังเมืองอีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย 5.2 ให้คุณวุฒิสถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการออกแบบ-ชุมชนเมือง จากมหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ผู้สมัครคัดเลือกฯ จำนวน 4 ราย (นางสาวภัทราวดี เพชรประกอบ นางสาวยมลพร เครือแก้ว นางสาวณัฏฐิคุณ ทัฬหะวาสน์ และนางสาวฝ้ายเงิน สร้อยเสนา) ได้รับเป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ทางการออกแบบชุมชนเมือง และเทียบเพิ่มเป็นทางผังเมือง อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย				
ขออนุมัติยกเว้นเงื่อนไขการดำเนินการตามกฎ ก.ก. ว่าด้วยการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566	เห็นชอบยกเว้นเงื่อนไขการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ในตำแหน่งที่มีการขึ้นบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้ตามประกาศสำนักงาน ก.ก. ลงวันที่ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2566 ในตำแหน่งนักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ โดยให้ดำเนินการสอบคัดเลือกเฉพาะตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่ และให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาโดยอาศัยอำนาจ ตามข้อ 14 ของกฎ ก.ก. ว่าด้วยการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้ง	✓			

เรื่อง	สรุปมติ ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตที่สำคัญ	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า			รายละเอียดเพิ่มเติม (กรณีอยู่ระหว่างดำเนินการหรือยังไม่ได้ดำเนินการ)
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
	ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ พ.ศ. 2559 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 อนุมัติต่อไป				
การประชุมครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2567					
การรับรองคุณวุฒิการศึกษา	เห็นชอบรับรองคุณวุฒิการศึกษา ดังนี้ 1. รับรองคุณวุฒิวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภูมิสารสนเทศ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่นายจารุกิตติ์ แสนพลสิทธิ์ ได้รับเทียบเป็นทางภูมิศาสตร์ เป็นการเฉพาะราย ทั้งนี้คุณวุฒิดังกล่าว ก.พ. รับรองหลักสูตรแล้วอยู่ในระหว่างจัดทำหนังสือเพื่อแจ้งให้ส่วนราชการทราบ 2. มอบสำนักงาน ก.ก. นำข้อสังเกตของ อ.ก.ก. ในประเด็นสำคัญในการพิจารณารับรองคุณวุฒิของตำแหน่งนักจิตวิทยาหรือนักจิตวิทยาคลินิกไปดำเนินการแล้วนำเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาเทียบคุณวุฒิการศึกษา และ อ.ก.ก. พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง	✓			
ขออนุมัติยกเว้นเงื่อนไขการดำเนินการตามกฎ ก.ก. ว่าด้วยการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ พ.ศ. 2559 และ	- เห็นชอบให้ยกเว้นเงื่อนไขการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพ-มหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ในตำแหน่งที่มีการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามประกาศสำนักงาน ก.ก. ลงวันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2565 ในตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ โดยให้ดำเนินการสอบคัดเลือกเฉพาะตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่ และ	✓			

เรื่อง	สรุปมติ ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตที่สำคัญ	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า			รายละเอียดเพิ่มเติม (กรณีอยู่ระหว่างดำเนินการหรือยังไม่ได้ดำเนินการ)
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566	ให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณา โดยอาศัยอำนาจตามข้อ 14 ของกฎ ก.ก. ว่าด้วยการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 อนุมัติต่อไป				
การประชุมครั้งที่ 6/2567 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2567					
แนวทางการให้หน่วยงานของรัฐอื่นใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของกรุงเทพมหานคร	เห็นชอบร่างแนวทางการให้หน่วยงานของรัฐอื่นใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของกรุงเทพมหานครตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ และให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการต่อไป	✓			
การประชุมครั้งที่ 7/2567 เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2567					
การให้ได้รับเงินเดือนของผู้บรรจุกลับรับราชการทหาร	- เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาอนุมัติให้นายวรินทร บุญมา ตำแหน่ง-พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ รพส. 621) ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลสิรินธร สำนักการแพทย์ ได้รับเงินเดือน 16,880.- บาท ในการบรรจุกลับจากรับราชการทหาร	✓			
การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานพยาบาลวิชาชีพ	เห็นชอบการขอประเมินบุคคลของข้าราชการ ราย นางนิตยา ศักดิ์สุภา ให้ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพเชี่ยวชาญ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) (ตำแหน่งเลขที่ รพจ. 411) หัวหน้าพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์ ตามความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาพยาบาล-	✓			

เรื่อง	สรุปมติ ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตที่สำคัญ	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า			รายละเอียดเพิ่มเติม (กรณีอยู่ระหว่างดำเนินการหรือยังไม่ได้ดำเนินการ)
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
	ศาสตร์ โดยให้มีผลการประเมินไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ก.ก. ได้รับคำขอประเมินบุคคลที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานและไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อสังเกตของ อ.ก.ก.ฯ ไปพิจารณาดำเนินการต่อไป				
ขอรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร สายงานการบริหาร-สถานศึกษา ให้มีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารด้านการศึกษาของกรุงเทพ-มหานคร	เห็นชอบในหลักการว่าควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร สายงานการบริหารสถานศึกษา ให้มีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร และมอบสำนักงาน ก.ก. นำข้อสรุปความคิดเห็นและข้อสังเกตไปดำเนินการ ดังนี้ 1. การเทียบตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญและวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ควรเทียบให้ไม่เกินประเภทอำนวยการ ระดับสูง 2. ควรมีการพิจารณาทบทวนกลไกที่เกี่ยวข้องที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการในสำนักการศึกษา การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สายงานการบริหารสถานศึกษา ให้มีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่ง		✓		อยู่ระหว่างเสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพ-มหานคร เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครให้มีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารการศึกษาของกรุงเทพ-มหานคร
การรับรองคุณวุฒิการศึกษา	เห็นชอบรับรองคุณวุฒิการศึกษา ดังนี้	✓			

เรื่อง	สรุปมติ ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตที่สำคัญ	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า			รายละเอียดเพิ่มเติม (กรณีอยู่ระหว่างดำเนินการหรือยังไม่ได้ดำเนินการ)
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
	1. รับรองคุณวุฒิการศึกษาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม จำนวน 5 ราย ดังนี้ 1.1 ให้คุณวุฒิวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่นางสาวบุญญาพร นิชกูล ได้รับเป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ โดยไม่เทียบเพิ่ม 1.2 ให้คุณวุฒิวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สรีรวิทยา) จากมหาวิทยาลัยนเรศวร ที่นายวีรภัทร ขำอ่ำ ได้รับเป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชา-วิทยาศาสตร์การแพทย์ ทางสรีรวิทยา โดยไม่เทียบเพิ่ม 1.3 ให้คุณวุฒิศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชญาวิทยาและการบังคับใช้กฎหมาย จากคณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ที่นายจิณณวัตร ด่านศรีชาญชัย ได้รับเป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ ทางอาชญาวิทยา ทางอาชญาวิทยาและการบังคับใช้กฎหมาย โดยไม่เทียบเพิ่ม 1.4 ให้คุณวุฒิวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่นายสิทธิพร ประยูรสวัสดิ์เดช ได้รับเป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ทางวิศวกรรมเคมี โดยไม่เทียบเพิ่ม 1.5 ให้คุณวุฒิวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาโภชนศาสตร์ จากโครงการร่วมคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี และสถาบันโภชนาการ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่นางสาวสุพิชญ์รดา พงศ์ศรีกุล ได้รับเป็นไปตามที่				

เรื่อง	สรุปมติ ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตที่สำคัญ	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า			รายละเอียดเพิ่มเติม (กรณีอยู่ระหว่างดำเนินการหรือยังไม่ได้ดำเนินการ)
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
	ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ ทางการอาหาร ทางโภชนวิทยา ทางโภชนศาสตร์ โดยไม่เทียบเพิ่ม 2. รับรองคุณวุฒิการศึกษาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน 3 ราย ดังนี้ 2.1 ให้คุณวุฒิวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ จากคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่นางสาวอัญชลี เทียมแก้ว ได้รับเป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และเทียบเพิ่มเป็นทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย 2.2 ให้คุณวุฒิวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่นางสาวณัฏฐรัตน์ งาทอง ได้รับเป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ ทางระบบสารสนเทศทางบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ และเทียบเพิ่มเป็นทางคอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย 2.3 ให้คุณวุฒิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัย-รามคำแหง ที่นางสาวพิชกาญจน์ เจษฎานุพงศ์ ได้รับเป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ และเทียบเพิ่มเป็นทางการจัดการ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย				

เรื่อง	สรุปมติ ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตที่สำคัญ	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า			รายละเอียดเพิ่มเติม (กรณีอยู่ระหว่างดำเนินการหรือยังไม่ได้ดำเนินการ)
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
	3. รับรองคุณวุฒิการศึกษาผู้สมัครสอบคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามโครงการความร่วมมือคัดเลือก-กำลังคนอาชีวศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ 1/2567 จำนวน 14 ราย 3.1 พิจารณาให้คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม จำนวน 5 ราย ดังนี้ ตำแหน่งนายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน จำนวน 1 ราย - ให้คุณวุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาช่างอากาศยาน จากโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ช่างกล ขส.ทบ. ที่นายศิริชัย เพ็ญสุวรรณ สำเร็จการศึกษาเป็นตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาช่างอากาศยาน ทางช่างอากาศยาน โดยไม่เทียบเพิ่ม ตำแหน่งนายช่างศิลป์ปฏิบัติงาน จำนวน 4 ราย - ให้คุณวุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาสถาปัตยกรรม จากวิทยาลัยเทคโนโลยีไทยวิจิตรศิลป ที่นางสาวมาตา แซ่หุ้น สำเร็จการศึกษาเป็นตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาก่อสร้าง ทางสถาปัตยกรรม โดยไม่เทียบเพิ่ม - ให้คุณวุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชา-อุตสาหกรรม สาขาวิชาเฟอร์นิเจอร์และตกแต่งภายใน จากวิทยาลัยเทคนิคดุสิต ที่นายอภิวัฒน์ ทองจันทร์ สำเร็จการศึกษาเป็นตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาอุตสาหกรรมเครื่องเรือนและตกแต่งภายใน หรือสาขาวิชาเฟอร์นิเจอร์				

เรื่อง	สรุปมติ ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตที่สำคัญ	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า			รายละเอียดเพิ่มเติม (กรณีอยู่ระหว่างดำเนินการหรือยังไม่ได้ดำเนินการ)
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
	และตกแต่งภายใน ทางเฟอร์นิเจอร์และตกแต่งภายใน โดยไม่เทียบเพิ่ม - ให้คุณวุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาการพิมพ์ จากวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี ที่นางสาวณัฐณิชา สุขวิเศษ สำเร็จการศึกษาเป็นตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาการพิมพ์ทางช่างอุตสาหกรรม ททางการพิมพ์ โดยไม่เทียบเพิ่ม - ให้คุณวุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาอุตสาหกรรมเครื่องเรือนและตกแต่งภายใน จากวิทยาลัยเทคนิคดุสิต ที่นายตุลา ขุนปราบ สำเร็จการศึกษาเป็นตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาอุตสาหกรรมเครื่องเรือนและตกแต่ง ทางอุตสาหกรรมเครื่องเรือนและตกแต่งภายใน โดยไม่เทียบเพิ่ม 3.2 พิจารณาให้คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน 9 ราย ดังนี้ ตำแหน่งนายช่างศิลป์ปฏิบัติงาน จำนวน 7 ราย - ให้คุณวุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประเภทวิชา-ศิลปกรรม สาขาวิชาคอมพิวเตอร์กราฟิก จากวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม-บริหารธุรกิจ ที่นางสาวเบญจพร เปรมสุขสวัสดิ์ สำเร็จการศึกษาเป็นตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาศิลปกรรม ทางคอมพิวเตอร์กราฟิก โดยเทียบเพิ่มเป็นทางศิลปกรรม อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย - ให้คุณวุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชา-ศิลปกรรม สาขาวิชาคอมพิวเตอร์กราฟิก จากวิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี				

เรื่อง	สรุปมติ ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตที่สำคัญ	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า			รายละเอียดเพิ่มเติม (กรณีอยู่ระหว่างดำเนินการหรือยังไม่ได้ดำเนินการ)
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
	ที่นายธณัฐชัย พงษ์สวัสดิ์ สำเร็จการศึกษาเป็นตามที่ ก.พ. รับรอง คือ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์กราฟิก ทางคอมพิวเตอร์กราฟิก ทางคอมพิวเตอร์กราฟิกอาร์ต โดยเทียบเพิ่มเป็นทางศิลปกรรม อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย - ให้คุณวุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาศิลปกรรม สาขาวิชาดิจิทัลกราฟิก จากวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม ที่นายปิยวัฒน์ ปัญจมานันทกุล สำเร็จการศึกษาเป็นตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์กราฟิก หรือสาขาวิชาดิจิทัลกราฟิก ทางดิจิทัลกราฟิก โดยเทียบเพิ่มเป็นทางศิลปกรรม อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย ตำแหน่งเจ้าพนักงานสื่อสารปฏิบัติงาน จำนวน 2 ราย - ให้คุณวุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาไฟฟ้า จากวิทยาลัยเทคโนโลยีโพลีกรุงเทพ ที่นางสาวรชตวรรณ แซ่โค้ว และนายพิเชษฐ์ อัครเสนาชัย สำเร็จการศึกษาเป็นตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง ทางไฟฟ้า ทางไฟฟ้าควบคุม โดยเทียบเพิ่มเป็นสาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ ทางช่างไฟฟ้า เป็นการเฉพาะราย				
การประชุมครั้งที่ 8/2567 เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2567					
การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานทันตแพทย์	- อนุมัติให้ผ่านการประเมินทั้ง 2 ราย ตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก.	✓			
ขออนุมัติรับโอนพนักงานเทศบาล	- เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาอนุมัติรับโอนพนักงานเทศบาล	✓			

เรื่อง	สรุปมติ ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตที่สำคัญ	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า			รายละเอียดเพิ่มเติม (กรณีอยู่ระหว่างดำเนินการหรือยังไม่ได้ดำเนินการ)
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
ราย นางสาววิภาวรรณ โพธิ์สวัสดิ์ มาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	ราย นางสาววิภาวรรณ โพธิ์สวัสดิ์ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ จังหวัดสมุทรปราการ มาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาลทั่วไป) (ตำแหน่งเลขที่ รพบ. 22) ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลบางนากรุงเทพมหานคร สำนักการแพทย์ และให้ได้รับเงินเดือน 34,680 บาท โดยให้เทียบระยะเวลาการเป็นพนักงานเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ในตำแหน่งและระดับที่เคยดำรงอยู่เดิมก่อนโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเท่ากับการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งและระดับนั้น ๆ ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าต้องปฏิบัติราชการให้กรุงเทพมหานครเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยห้ามโอนไปส่วนราชการอื่นเว้นแต่ลาออกจากราชการ				
การกำหนดวุฒิในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - พ.ศ. 2568 เพิ่มเติม	เห็นชอบการกำหนดวุฒิปริญญาสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ทางเวชกิจฉุกเฉิน ทางปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ หรือทางฉุกเฉินการแพทย์ เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์ปฏิบัติการ ในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - พ.ศ. 2568 เพิ่มเติม และให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป	✓			
แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามรายชื่อ	- เห็นชอบตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก. และให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจน มีความเข้าใจในการบริหาร	✓			

เรื่อง	สรุปมติ ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตที่สำคัญ	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า			รายละเอียดเพิ่มเติม (กรณีอยู่ระหว่างดำเนินการหรือยังไม่ได้ดำเนินการ)
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
ที่ ก.ก. กำหนด	ราชการของกรุงเทพมหานครเป็นอย่างดี เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามรายชื่อที่ ก.ก. กำหนด จำนวน 10 ราย				
การประชุมครั้งที่ 9/2567 เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2567					
การรับรองคุณวุฒิการศึกษา	1.8 ให้ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมโครงสร้างพื้นฐานและการบริหาร) จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่นายวีระ คุรุวิจักษณ์ สำเร็จการศึกษา เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ทางวิศวกรรมโครงสร้างพื้นฐานและการบริหาร และเทียบเพิ่มเป็นทางวิศวกรรมโครงสร้าง อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย 2. ให้คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม จำนวน 3 ราย ดังนี้ 2.1 ให้ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการทางวิศวกรรม) จากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ที่นายปฐมพงศ์ ตระบันพฤกษ์ สำเร็จการศึกษาเป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ทางการจัดการ-ทางวิศวกรรม โดยไม่เทียบเพิ่ม 2.2 ให้ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานก่อสร้าง) จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก (วิทยาเขตอุเทนถวาย) ที่นายกีรติ ทรงกำพล สำเร็จการศึกษา เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ทางการบริหารงานก่อสร้าง โดยไม่เทียบเพิ่ม 2.3 ให้ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (การตรวจสอบและกฎหมาย	✓			

เรื่อง	สรุปมติ ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตที่สำคัญ	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า			รายละเอียดเพิ่มเติม (กรณีอยู่ระหว่างดำเนินการหรือยังไม่ได้ดำเนินการ)
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
	วิศวกรรม) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่นายเอกลักษณ์ รุทระกาญจน์ สำเร็จการศึกษา เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ทางการตรวจสอบและกฎหมายวิศวกรรม โดยไม่เทียบเพิ่ม				
การรับรองคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ 1/2567	- เห็นชอบรับรองคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ 1/2567 จำนวน 16 ราย ดังนี้ 1. ให้คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยเทียบเพิ่มเป็นการเฉพาะราย จำนวน 15 ราย ดังนี้ 1.1 ตำแหน่งนักบัญชีปฏิบัติการ -ให้คุณวุฒิปริญญาบัญชีบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ที่นางสาวมุกวารี ทองกูล สำเร็จการศึกษา เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาการบัญชี ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004.3/ว 11 ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2566 และเทียบเพิ่มเป็นทางบัญชี อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย 1.2 ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ จำนวน 4 ราย 1) ให้คุณวุฒิปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ) จากมหาวิทยาลัยศิลปากร ที่นางสาวปภาวรินทร์ มาทน สำเร็จการศึกษาเป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004.3/ว 11 ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2566 และเทียบเพิ่มเป็นทาง	✓			

เรื่อง	สรุปมติ ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตที่สำคัญ	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า			รายละเอียดเพิ่มเติม (กรณีอยู่ระหว่างดำเนินการหรือยังไม่ได้ดำเนินการ)
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
	คอมพิวเตอร์ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย 1.3 ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ จำนวน 7 ราย 1) ให้คุณวุฒิปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่นางสาวชนิสรา วัฒนวงศ์วิบูลย์ สำเร็จการศึกษา เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004.3/ว 41 ลงวันที่ 30 กันยายน 2553 และเทียบเพิ่มเป็นทางการเงินและการธนาคาร อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย 2) ให้คุณวุฒิปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (ธุรกิจการเกษตร) จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่นายภูมิพัฒน์ พราหมทัศ สำเร็จการศึกษา เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ทางธุรกิจการเกษตร ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004.3/ว 41 ลงวันที่ 30 กันยายน 2553 และเทียบเพิ่มเป็นทางการจัดการอีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย 3) ให้คุณวุฒิปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ) จากมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่นางสาวบุษบากร ดีโลนงาม สำเร็จการศึกษา เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ทางการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 25 ลงวันที่ 26 ตุลาคม 2566 และเทียบเพิ่มเป็นทางการจัดการ อีกทางหนึ่ง เป็นการเฉพาะราย 4) ให้คุณวุฒิปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยบูรพา ที่นายพชรพล มะยุรา สำเร็จการศึกษา เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ				

เรื่อง	สรุปมติ ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตที่สำคัญ	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า			รายละเอียดเพิ่มเติม (กรณีอยู่ระหว่างดำเนินการหรือยังไม่ได้ดำเนินการ)
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ทางธุรกิจระหว่างประเทศ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004.3/ว 14 ลงวันที่ 10 กันยายน 2555 และเทียบเพิ่มเป็นทางการจัดการ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย 5) ให้คุณวุฒิปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการธุรกิจการค้า-สมัยใหม่) จากสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ที่นายจักริน แดงโสภา สำเร็จการศึกษา เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ทางการจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 1 ลงวันที่ 26 มกราคม 2561 และเทียบเพิ่มเป็นทางการจัดการ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย 6) ให้คุณวุฒิปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (ธุรกิจการบินและการขนส่ง-ทางอากาศ) จากมหาวิทยาลัยเนชั่น ที่นายสิทธิพงษ์ ไชยวุฒิ สำเร็จการศึกษา เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ทางธุรกิจการบินและการขนส่งทางอากาศ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 18 ลงวันที่ 9 กันยายน 2564 และเทียบเพิ่มเป็นทางการจัดการ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย 7) ให้คุณวุฒิปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการธุรกิจด้านการบิน) จากมหาวิทยาลัยรังสิต ที่นางสาวกัลญารัตน์ ขวัญพราย สำเร็จการศึกษา เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ทางการจัดการธุรกิจการบิน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 2 ลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2567 และเทียบเพิ่มเป็นทางการจัดการ อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย				

เรื่อง	สรุปมติ ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตที่สำคัญ	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า			รายละเอียดเพิ่มเติม (กรณีอยู่ระหว่างดำเนินการหรือยังไม่ได้ดำเนินการ)
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
	1.4 ตำแหน่งบรรณารักษ์ปฏิบัติการ จำนวน 3 ราย 1) ให้คุณวุฒิปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (สารสนเทศศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่นางสาวปราณี ศรีบริบูรณ์ สำเร็จการศึกษาเป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ ทางสารสนเทศทั่วไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004.3/ว 41 ลงวันที่ 30 กันยายน 2553 และเทียบเพิ่ม เป็นทางสารสนเทศศึกษา อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย 2) ให้คุณวุฒิปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่นางสาวทักษญา วงศรี สำเร็จการศึกษาเป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ ทางสารสนเทศศาสตร์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 9 ลงวันที่ 9 ตุลาคม 2561 และเทียบเพิ่มเป็นทางสารสนเทศศึกษา อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย 3) ให้คุณวุฒิปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (สารสนเทศศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่นางสาวกษมา ทรงศิริ สำเร็จการศึกษาเป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ ทางสารสนเทศทั่วไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004.3/ว 41 ลงวันที่ 30 กันยายน 2553 และเทียบเพิ่ม เป็นทางสารสนเทศศึกษา อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย 2. ให้คุณวุฒิที่ได้รับเป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว โดยไม่เทียบเพิ่ม จำนวน 1 ราย ดังนี้ ตำแหน่งบรรณารักษ์ปฏิบัติการ				

เรื่อง	สรุปมติ ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตที่สำคัญ	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า			รายละเอียดเพิ่มเติม (กรณีอยู่ระหว่างดำเนินการหรือยังไม่ได้ดำเนินการ)
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
	- ให้คุณวุฒิปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษานอกระบบโรงเรียน-วิชาเอกภาษาไทย) จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่นางสาวศิรดา ตั้งจิตติพร สำเร็จการศึกษา เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน ทางภาษาไทย ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004.3/ว 41 ลงวันที่ 30 กันยายน 2553 โดยไม่เทียบเพิ่ม				
การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งผู้อำนวยการเขต	เห็นชอบในหลักการของกรอบแนวทาง และร่างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งผู้อำนวยการเขต จำนวน 3 เส้นทาง ตามที่เสนอ โดยให้สำนักงาน ก.ก. นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของ อ.ก.ก. ไปดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอที่ประชุมพิจารณาอีกครั้งก่อนนำเสนอ ก.ก. พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป		✓		อยู่ระหว่างดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหารกรุงเทพมหานครและการประชุมกลุ่ม (Focus Group) ผู้อำนวยการเขตและผู้ช่วยผู้อำนวยการ-เขต

5. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

เรื่อง	สรุปมติ ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตที่สำคัญ	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า			รายละเอียดเพิ่มเติม (กรณีอยู่ระหว่างดำเนินการหรือยังไม่ได้ดำเนินการ)
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
การประชุมครั้งที่ 3/2567 เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2567					
เรื่อง การกำหนดเป้าหมายการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยการบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2567 - 2569 (HR Focus 2567 - 2569)	เห็นชอบในหลักการ การกำหนดเป้าหมายการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2567 – 2569 ซึ่งประกอบด้วย 1. การสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) 2. การพัฒนาขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคล (People Capability) 3. การบริหารผลงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กร (Performance Capability) โดยให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อเสนอแนะของ อ.ก.กฯ ไปพิจารณาดำเนินการ		✓		อยู่ระหว่างปรับแผนปฏิบัติการ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน
การประชุมครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2567					
สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้พิจารณาการกำหนดค่านิยมพึง	เห็นชอบในหลักการการกำหนดค่านิยมพึงประสงค์ของกรุงเทพมหานคร		✓		อยู่ระหว่างการพิจารณาดำเนินการ

เรื่อง	สรุปมติ ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตที่สำคัญ	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า			รายละเอียดเพิ่มเติม (กรณีอยู่ระหว่างดำเนินการ หรือยังไม่ได้ดำเนินการ)
		เสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
ประสงค์ของกรุงเทพมหานคร (BMA Shared Value)					เพื่อให้เกิดความเหมาะสมต่อไป