



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรุงเทพมหานคร (สำนักงาน ก.ก. โทร ๐ ๒๒๒๔ ๓๐๑๖ หรือโทร ๑๑๖๕ โทรสาร ๐ ๒๒๒๔ ๓๐๓๐)

ที่ กท ๐๓๐๔/ ๒๕๘

วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง พ.ศ. ๒๕๕๗

เรียน ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร เลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร เลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการเขต และหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๔/๗๗๑ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๗ ได้ส่งสำเนา กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง พ.ศ. ๒๕๕๗ มาเพื่อโปรดทราบไว้ซึ่งหนึ่งก่อนความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง พ.ศ. ๒๕๕๗ (ก.ก. ได้มีมติเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗) ได้ลงประกาศราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๓๑ ตอนที่ ๓๑ ก วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๗ หน้า ๓ - ๑๐ แล้ว มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป จึงขอส่งกฎ ก.ก. ดังกล่าวพร้อมคำอธิบายและตัวอย่างประกอบมาพร้อมนี้ และขอให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องศึกษาทำความเข้าใจกฎ ก.ก. ดังกล่าวให้ถ่องแท้ พร้อมทั้งจัดเตรียมเอกสารที่จะสมัครไว้ให้พร้อม เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาตามที่กรุงเทพมหานครจะมีประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางนินนาท ชลิตานนท์)

ปลัดกรุงเทพมหานคร



กฎ ก.ก.

ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง

พ.ศ. ๒๕๕๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๓) มาตรา ๔๑ (๓) และมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๑ และมาตรา ๔๓ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ก.ก. จึงออกกฎ ก.ก. ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.ก. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ดำเนินการตามหลักการในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และกฎ ก.ก. นี้

ข้อ ๓ การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ตำแหน่งปลัดกรุงเทพมหานคร ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้เสนอรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติและมีความเหมาะสมตามจำนวนที่เห็นสมควร พร้อมข้อมูลประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม ความสามารถ ผลงานสำคัญพิเศษ ประวัติทางวินัย พฤติกรรมทางจริยธรรม และความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมที่จะได้รับการแต่งตั้งเสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

เมื่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ใช้ดุลยพินิจแล้วเห็นว่าบุคคลใดในรายชื่อที่ปลัดกรุงเทพมหานครเสนอเหมาะสม ให้ดำเนินการตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ต่อไป กรณีที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเห็นสมควรให้เสนอรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมเพิ่มเติม ให้แจ้งปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณาทบทวน หากปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณาทบทวนแล้ว ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครไม่เห็นชอบตามรายชื่อที่ปลัดกรุงเทพมหานครเสนอ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครสามารถเสนอชื่อผู้ที่เหมาะสม แล้วดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ต่อไป

ในกรณีที่ปลัดกรุงเทพมหานครไม่เสนอชื่อผู้ที่เหมาะสมต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หรือไม่มีผู้เสนอชื่อ หรือผู้มีหน้าที่ต้องเสนอชื่อ เสนอเพียงชื่อตนเอง ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครสามารถเสนอชื่อผู้ที่เหมาะสม แล้วดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ต่อไป

ข้อ ๔ การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ยกเว้นตำแหน่งปลัดกรุงเทพมหานคร ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกประกอบด้วย

- | | |
|---|------------------|
| (๑) ปลัดกรุงเทพมหานคร | ประธานกรรมการ |
| (๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง จำนวน ๓ คน | กรรมการ |
| (๓) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลตามรายชื่อ
ที่ ก.ก. กำหนด จำนวน ๑ คน | กรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร | เลขานุการ |
| (๕) เจ้าหน้าที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
ที่ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
มอบหมาย จำนวน ๒ คน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ข้อ ๕ การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| (๑) รองปลัดกรุงเทพมหานครที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย | ประธานกรรมการ |
| (๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง จำนวน ๓ คน | กรรมการ |

(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลตามรายชื่อ

ที่ ก.ก. กำหนด จำนวน ๑ คน

กรรมการ

(๔) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

เลขานุการ

(๕) เจ้าหน้าที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ที่ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

มอบหมาย จำนวน ๒ คน

ผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๖ คณะกรรมการคัดเลือกตามข้อ ๔ และข้อ ๕ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาน้ำที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้งเพื่อ
การพิจารณาประเมินบุคคลที่เหมาะสม

(๒) พิจารณาประเมินบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง โดยคำนึงถึงผลงาน
ศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม เป็นองค์ประกอบหลักในการประเมิน มีน้ำหนัก
คะแนน ๑๐๐ คะแนน และต้องผ่านการประเมินในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
ดังต่อไปนี้

(๒.๑) ผลงาน หมายถึง ผลงานที่โดดเด่น เช่น ผลงานด้านบริหารจัดการ การวาง
นโยบาย การวางแผน การจัดระบบงาน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ
ของตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน

(๒.๒) ศักยภาพ หมายถึง ความพร้อมที่จะรับงานที่ยากขึ้นในอนาคต คะแนนเต็ม ๕๐
คะแนน ประกอบด้วย

(ก) ประสบการณ์ในการทำงาน พิจารณาจากประสบการณ์การดำรงตำแหน่ง
หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง

(ข) ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการดำรงตำแหน่ง พิจารณาจาก
ความรู้ความสามารถของผู้ขอรับการคัดเลือกกว่ามีความรู้ความสามารถใดบ้างตามที่กำหนดไว้

(ค) ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะ
เลื่อนและแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พิจารณาจากวิสัยทัศน์ เป้าหมาย แนวทางการดำเนินการ
และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(ง) คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง พิจารณาจากสมรรถนะหรือคุณลักษณะ
ของผู้ขอรับการคัดเลือกกว่ามีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง

(๒.๓) ความประพฤติ หมายถึง การประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการหรือหน่วยงาน การปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่าง ๆ คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน

(๒.๔) พฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ อยู่ในกรอบจรรยาบรรณและค่านิยมของข้าราชการหรือหน่วยงาน โดยพิจารณาจากคุณธรรม จริยธรรม การบริการที่ดี และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน

(๓) ประเมินและคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง โดยพิจารณาเทียบข้อมูลบุคคลตามข้อ ๖ (๒) และอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ด้วยก็ได้ แล้วคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมไว้ตำแหน่งละไม่เกิน ๓ คน

(๔) ในกรณีที่เป็นการพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งคราวละหลายตำแหน่งในระดับและสายงานเดียวกัน และมีผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นจำนวนมาก คณะกรรมการอาจคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ได้ตามจำนวนที่เห็นสมควร แต่จำนวนผู้ที่สมควรได้รับคัดเลือกต้องมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง

(๕) ให้คะแนนโดยพิจารณาว่าอยู่ในระดับดีมาก ดี ปานกลาง น้อย น้อยมาก โดยคณะกรรมการบันทึกเหตุผลในการพิจารณาแต่ละรายอย่างชัดเจน ตามแบบเอกสารหมายเลข ๕.๑ เอกสารหมายเลข ๕.๒ และเอกสารหมายเลข ๖ ท้ายกฎ ก.ก. นี้

(๖) กรณีการคัดเลือกบุคคลที่มีคะแนนรวมเท่ากัน ให้พิจารณาจัดลำดับ ดังต่อไปนี้

(๖.๑) ให้ผู้ที่ได้คะแนนจากองค์ประกอบด้านศักยภาพมากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า

(๖.๒) หากคะแนนในองค์ประกอบด้านศักยภาพเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนในองค์ประกอบด้านผลงานมากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า

(๖.๓) หากคะแนนในองค์ประกอบด้านผลงานเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนในองค์ประกอบด้านความประพฤติมากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า

(๖.๔) หากคะแนนในองค์ประกอบด้านความประพฤติเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนในองค์ประกอบด้านพฤติกรรมทางจริยธรรมมากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า

(๗) กรณีการตัดสินใจของผู้ขอรับการคัดเลือก จะไม่รับพิจารณาในกรณี ดังต่อไปนี้

(๗.๑) ไม่ส่งใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกภายในระยะเวลาที่กำหนด

(๗.๒) ไม่ระบุใบสมัครและเอกสารให้ชัดเจนว่าต้องการสมัครเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งใด

(๗.๓) ไม่ส่งเอกสารตามที่กำหนดไว้ในประกาศการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง

(๘) ให้คณะกรรมการคัดเลือกเสนอรายชื่อผู้ที่ได้รับการพิจารณาต่อปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวนไม่เกิน ๓ คนต่อตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง ตามผลการให้คะแนน พร้อมเหตุผลประกอบการพิจารณา โดยเรียงรายชื่อตามลำดับตัวอักษร

ข้อ ๗ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) สำรวจจำนวนตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูงที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง

(๒) ประกาศการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ทุกหน่วยงานทราบ และกำหนดระยะเวลาให้หน่วยงานส่งรายชื่อผู้ขอรับการคัดเลือก

(๓) ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการคัดเลือก ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่จะคัดเลือก

(๔) เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการคัดเลือกและดำเนินการตามที่คณะกรรมการคัดเลือกมอบหมาย

ข้อ ๘ หน่วยงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้เสนอชื่อตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งว่างหรือตำแหน่งที่จะว่างเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ โดยแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง เช่น ขอบเขตของงานในหน้าที่ของตำแหน่ง ลักษณะงาน การควบคุมบังคับบัญชา คุณสมบัติของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่ง เป็นต้น ตามแบบเอกสารหมายเลข ๑ ท้ายกฎ ก.ก. นี้ ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

(๒) ให้ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการคัดเลือกและรวบรวมรายชื่อผู้ขอรับการคัดเลือกที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง พร้อมข้อมูลและรายละเอียดประกอบการพิจารณาตามแบบเอกสารหมายเลข ๒ เอกสารหมายเลข ๓ และเอกสารหมายเลข ๔ ท้ายกฎ ก.ก. นี้

(๓) ส่งรายชื่อผู้ขอรับการคัดเลือกกรณีตำแหน่งประเภทบริหาร (ยกเว้นตำแหน่ง ปลัดกรุงเทพมหานคร) และประเภทอำนวยการระดับสูง ให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ดังต่อไปนี้

(๓.๑) ผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง ให้สมัครเข้ารับการคัดเลือกและจัดทำข้อมูลรายละเอียดประกอบการพิจารณา ตามแบบเอกสารหมายเลข ๒ ท้ายกฎ ก.ก. ให้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

(๓.๒) ผู้ขอรับการคัดเลือกมีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งได้ไม่เกิน ๓ ตำแหน่ง โดยให้เรียงลำดับความสำคัญของตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง พร้อมทั้งแนบข้อมูลและรายละเอียดประกอบการพิจารณาทุกตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก

ข้อ ๙ ผู้ขอรับการคัดเลือกที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง จัดทำข้อมูลและรายละเอียดประกอบการพิจารณาให้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ส่งให้ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ประกอบด้วย

(๑) ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงานและการรับราชการ การฝึกอบรม และดูงาน ประวัติทางวินัย พฤติกรรมทางจริยธรรม ความสามารถพิเศษ ความชำนาญพิเศษและทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เหตุการณ์สำคัญ ๆ ในชีวิตราชการ ตลอดจนสุขภาพกายและจิตใจ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ตามแบบเอกสารหมายเลข ๒ ท้ายกฎ ก.ก. นี้

(๒) ผลงานที่โดดเด่นที่เกี่ยวข้องกับลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง ตามแบบเอกสารหมายเลข ๓ ท้ายกฎ ก.ก. นี้

(๓) ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง ตามแบบเอกสารหมายเลข ๔ ท้ายกฎ ก.ก. นี้

ข้อ ๑๐ การพิจารณาของปลัดกรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

(๑) กรณีปลัดกรุงเทพมหานครเป็นประธานการคัดเลือกตามข้อ ๔ ให้ปลัดกรุงเทพมหานคร เสนอรายชื่อตามผลการพิจารณาของคณะกรรมการคัดเลือกต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หากผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ ก็ให้ดำเนินการตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

(๒) กรณีที่ร้องปลัดกรุงเทพมหานครเป็นประธานการคัดเลือกตามข้อ ๕ ให้ปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณารายชื่อตามที่คณะกรรมการคัดเลือกเสนอ โดยใช้ดุลยพินิจเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสมจะได้รับการแต่งตั้งต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร โดยแนบรายชื่อพร้อมเหตุผลของผู้ที่คณะกรรมการคัดเลือกได้เสนอมาทั้งหมดต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย หากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ ก็ให้ดำเนินการตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

กรณีที่ปลัดกรุงเทพมหานครเห็นสมควรให้เสนอรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมเพิ่มเติม ก็ให้ปรึกษากับประธานคณะกรรมการคัดเลือก หรือส่งให้คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณาใหม่ตามที่เห็นสมควร แล้วดำเนินการตามวรรคหนึ่งใหม่

(๓) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมีดุลยพินิจที่จะพิจารณาคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมต่างจากรายชื่อที่คณะกรรมการคัดเลือกตามข้อ ๔ เสนอ และหรือรายชื่อที่ปลัดกรุงเทพมหานครเสนอก็ได้ กรณีที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเห็นสมควรให้เสนอรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมเพิ่มเติม ให้ส่งเรื่องให้ปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณาทบทวน โดยปรึกษากับประธานกรรมการ หรือส่งให้คณะกรรมการพิจารณาใหม่ แล้วดำเนินการตามข้อ ๑๐ (๑) หรือ (๒) ต่อไป

ข้อ ๑๑ กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามกฎหมาย ก.ก. นี้ ให้เสนอ ก.ก. พิจารณา

ให้ไว้ ณ วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

หม่อมราชวงศ์สุขุมพันธุ์ บริพัตร

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

ประธาน ก.ก.

ข้อมูลและรายละเอียดประกอบการพิจารณา

การพิจารณาความเหมาะสมของบุคคลกับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้งนั้น ให้ประเมินจากแนวทางที่กำหนดไว้ดังต่อไปนี้

๑. รายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง (เอกสารหมายเลข ๑)
๒. ข้อมูลบุคคลเพื่อการพิจารณาเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง (เอกสารหมายเลข ๒)
๓. แบบแสดงผลงานประกอบการพิจารณาเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง (เอกสารหมายเลข ๓)
๔. แบบแสดงข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เอกสารหมายเลข ๔)
๕. เกณฑ์การประเมินและคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง (เอกสารหมายเลข ๕.๑ และเอกสารหมายเลข ๕.๒)
๖. แบบสรุปผลการประเมินและคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง (เอกสารหมายเลข ๖)

รายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง

หน่วยงานและตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน.....ชื่อตำแหน่งในสายงาน.....
ประเภท.....ระดับ.....ตำแหน่งเลขที่.....
สังกัด.....

งานในหน้าที่ (ระบุหน้าที่หลักของตำแหน่ง เช่น ผู้อำนวยการสำนัก และระบุงานในหน้าที่
ของตำแหน่งดังกล่าวด้วยว่ามีงานในหน้าที่อะไรบ้าง)

๑. ตำแหน่ง.....รับผิดชอบบริหาร.....

๒. งานในหน้าที่ของตำแหน่ง (ระบุงานหลักๆ ของตำแหน่ง)

- ๑)
- ๒)
- ๓)
- ๔)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ระบุลักษณะงานในตำแหน่งดังกล่าว)

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

คุณลักษณะของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่ง (ระบุคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและคุณลักษณะของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ) ดังนี้

ก. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เป็นคุณสมบัติเบื้องต้นตามที่ ก.ก. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกรอกไว้เพื่อเป็นแนวการพิจารณาของคณะกรรมการ

๑) เคยดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้วดังต่อไปนี้

.....
.....

๒) ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรนักบริหาร.....

.....

ข. ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง เป็นข้อมูลที่ใช้แสดงว่าตำแหน่งที่จะพิจารณาเลื่อนและแต่งตั้งบุคคลนั้นต้องการผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ อย่างไรบ้าง จึงจะเหมาะสมกับตำแหน่งตามลักษณะและความจำเป็นของงานในตำแหน่งนั้น

๑) ความรู้ ความสามารถ (ระบุความรู้ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ตามที่ ก.ก. กำหนด)

.....
.....

๒) ทักษะ (ระบุทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ตามที่ ก.ก. กำหนด)

.....
.....

๓) สมรรถนะ (ระบุสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ตามที่ ก.ก. กำหนด)

.....
.....

ผู้จัดทำ (ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง)

(ลงชื่อ)

(ลงชื่อ)

(.....)

(.....)

ตำแหน่ง.....

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

วันที่.....

หมายเหตุ ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเป็นผู้จัดทำข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง

**ข้อมูลบุคคลเพื่อการพิจารณาเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร
และประเภทอำนวยการระดับสูง**

ขอรับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท.....ระดับ.....
ชื่อตำแหน่ง..... (ตำแหน่งเลขที่)
สังกัด.....
ลำดับความสำคัญของตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง ลำดับที่

๑. ประวัติส่วนตัว

ชื่อ

ตำแหน่ง (ปัจจุบัน)..... ตำแหน่ง (ถ้ามี)

(ตำแหน่งเลขที่.....) งาน / ฝ่าย / กลุ่มงาน

กอง สำนัก.....

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท

เกิดวันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อายุราชการ.....ปี.....เดือน.....

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาต.....)

วันออกใบอนุญาต..... วันหมดอายุ.....

๒. ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิและวิชาเอก (ปริญญา / ประกาศนียบัตร)	ปีที่สำเร็จการศึกษา	สถาบัน
.....
.....

๓. ประวัติการรับราชการ (แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปตั้งแต่ระดับและการเปลี่ยนแปลงการดำรงตำแหน่งในสายงานและสังกัดต่าง ๆ)

วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน	สังกัด
.....
.....
.....

๔. การฝึกอบรมและดูงาน

ปี พ.ศ.	วันที่ - เดือน	หลักสูตร	สถาบัน
.....
.....
.....

๕. ประวัติทางวินัยและความประพฤติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๖. พฤติกรรมทางจริยธรรม

๗. ความสามารถพิเศษ ความชำนาญพิเศษ และทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จ

๘. เหตุการณ์สำคัญๆ ในชีวิตราชการ

๙. สุขภาพกายและจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการดำรงตำแหน่ง

๑๐. ผลงานที่โดดเด่นที่เกี่ยวข้องกับลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง

เรื่อง.....

(เอกสารหมายเลข ๓)

๑๑. ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เรื่อง.....

(เอกสารหมายเลข ๔)

๑๒. อื่นๆ

- ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องเป็นความจริงทุกประการ และได้รับทราบหลักเกณฑ์การคัดเลือกแล้ว

(ลงชื่อ) ผู้ขอรับการคัดเลือก

(.....)

วันที่/...../.....

ได้ตรวจสอบข้อมูลบุคคลของ.....แล้วเห็นว่าถูกต้อง และมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ

(.....)

วันที่/...../.....

ข้อมูลบุคคลเพื่อการพิจารณาเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และประเภทอำนวยการระดับสูง

ข้อมูลบุคคลเป็นข้อมูลของผู้ที่อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประเมินบุคคลกับรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่ง (เอกสารหมายเลข ๑) และคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยจัดให้มีข้อมูลบุคคลดังต่อไปนี้

๑. ประวัติส่วนตัว
๒. ประวัติการศึกษาที่ระดับอุดมศึกษาและสาขาที่ศึกษา
๓. ประวัติการทำงานและการรับราชการ
๔. การฝึกอบรมและดูงาน
๕. ประวัติทางวินัย และความประพฤติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยที่ความประพฤติหมายถึง การประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการหรือหน่วยงาน การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่างๆ ตัวอย่างเช่น ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการหรือหน่วยงาน ปฏิบัติตนตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่างๆ และไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย
๖. พฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ อยู่ในกรอบจรรยาบรรณและค่านิยมของข้าราชการหรือหน่วยงาน โดยพิจารณาจากคุณธรรมจริยธรรม การบริการที่ดี และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตัวอย่างเช่น ผู้ขอรับการคัดเลือกยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณของข้าราชการ ไม่มีอคติ หรือผลประโยชน์ส่วนตน ในการปฏิบัติราชการ มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจรวมถึงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และรับเป็นธุระ แก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็วและเต็มใจ
๗. ความสามารถพิเศษ ความชำนาญพิเศษ และทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เพื่อจะได้นำไปพิจารณาว่าความสามารถและทักษะดังกล่าวจะทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานในหน้าที่ใหม่ได้ผลดีหรือไม่ เพียงใด
๘. เหตุการณ์สำคัญๆ ในชีวิตราชการที่สะท้อนถึงบุคลิกลักษณะสำคัญของข้าราชการรายนั้น
๙. สุขภาพกายและจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการดำรงตำแหน่ง
๑๐. ผลงานที่โดดเด่นที่เกี่ยวข้องกับลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง ทั้งนี้ ให้จัดทำตามแบบแสดงผลงานที่แนบท้ายนี้ (เอกสารหมายเลข ๓)
๑๑. ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เอกสารหมายเลข ๔)
๑๒. อื่นๆ

หมายเหตุ ผู้ขอรับการคัดเลือกเป็นผู้จัดทำข้อมูล และส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเป็นผู้ตรวจสอบและรวบรวมส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

แบบแสดงผลงาน

ประกอบการพิจารณาเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท.....ระดับ.....

ของ.....

ตำแหน่ง.....

๑. ชื่อผลงาน.....

๒. สาระสำคัญของผลงานโดยสรุป

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

๓. ประโยชน์ของผลงาน

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

๔. ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

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

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

ความเห็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น

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

ความเห็นผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

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

(ลงชื่อ)

(.....)

(วันที่)/...../.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(วันที่)/...../.....

หมายเหตุ

- กรณีการแสดงผลงานของผู้ขอรับการคัดเลือกตำแหน่งประเภทอำนาจการระดับสูงต้องมีการแสดงความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

- กรณีการแสดงผลงานของผู้ขอรับการคัดเลือกตำแหน่งประเภทบริหารต้องมีการแสดงความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

คำอธิบาย

๑. ผลงาน

ผลงาน หมายถึง ผลงานที่โดดเด่น เช่น ผลงานด้านบริหารจัดการ การวางนโยบาย การวางแผน การจัดระบบงานและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง โดยพิจารณาจากผลงานที่โดดเด่นจำนวน ไม่เกิน ๓ เรื่อง ซึ่งผลงานดังกล่าวจะต้องแสดงถึงความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้งานที่รับผิดชอบบรรลุผลสำเร็จ ตามหัวข้อดังนี้

(๑.๑) ชื่อผลงาน ระบุชื่อเรื่องที่เสนอ

(๑.๒) **สาระสำคัญของผลงานโดยสรุป** อธิบายสรุปสาระสำคัญของผลงานที่นำเสนอโดยระบุถึงความเป็นมา สภาพปัญหา ความสำคัญที่ต้องดำเนินการพร้อมทั้งขั้นตอนการดำเนินการในภาพรวม

(๑.๓) **ประโยชน์ของผลงาน** สามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและหน่วยงานกรุงเทพมหานคร

(๑.๔) **ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน** สามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน บริหารงาน วางแผนและแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับหน้าที่และภารกิจของหน่วยงาน

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในขณะนั้น และหรือผู้บังคับบัญชาปัจจุบันเป็นผู้รับรองผลงาน

- กรณีการแสดงผลงานของผู้ขอรับการคัดเลือกตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูงต้องมีการแสดงความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

- กรณีการแสดงผลงานของผู้ขอรับการคัดเลือกตำแหน่งประเภทบริหารต้องมีการแสดงความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

๒. ลักษณะของผลงาน ตำแหน่งสำหรับประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง

(๒.๑) **ขอบเขตของผลงาน** เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง

(๒.๒) **คุณภาพของผลงาน** มีความยุ่งยากซับซ้อน ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพ เฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ

(๒.๓) **ประโยชน์ของผลงาน** เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือกรุงเทพมหานคร หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูงมากเป็นพิเศษ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ

(๒.๔) **ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์** มีความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ

๓. รูปแบบของผลงาน

(๓.๑) ให้ระบุสาระสำคัญของเรื่อง โดยให้ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK หรือ TH SarabunIT๔ ขนาด ๑๖ จำนวนเรื่องละไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ A๔

(๓.๒) กรณีถ้ามีเอกสารประกอบผลงานให้จัดทำเป็นรูปเล่ม จำนวนไม่เกิน ๑๐ หน้ากระดาษ A๔ ซึ่งเอกสารประกอบผลงานดังกล่าวต้องสอดคล้องกับผลงานที่เสนอ

(๓.๓) การตั้งค่าน้ำกระดาษ

- ระยะขอบด้านบน = ๒.๕ ซม.

- ระยะขอบด้านล่าง = ๒ ซม.

- ระยะขอบด้านซ้าย = ๒.๕ ซม.

- ระยะขอบด้านขวา = ๒ ซม.

แบบแสดงข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เรื่อง

ของ

เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

๑. วิสัยทัศน์

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

๒. เป้าหมาย

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

๓. แนวทางการดำเนินการ

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

๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

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

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

คำอธิบาย

รูปแบบในการเขียนข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะเลื่อน และแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้เขียนข้อเสนอที่เป็นรูปธรรมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยระบุชื่อข้อเสนอให้ชัดเจน

๑. **วิสัยทัศน์** อธิบายให้เห็นว่าผู้ขอรับการคัดเลือกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งอย่างไร

๒. **เป้าหมาย** อธิบายให้เห็นว่าหากนำไปดำเนินการจริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

๓. **แนวทางการดำเนินการ** อธิบายให้เห็นถึงแนวทางหรือวิธีการที่จะนำมาใช้ในการดำเนินงานว่าควรจะดำเนินการอย่างไร

๔. **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ** อธิบายให้เห็นว่าข้อเสนอ แนวคิดฯ จะช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวของกรุงเทพมหานครได้อย่างไร หรือกรุงเทพมหานครจะได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนออย่างไร

๕. ให้ระบุข้อเสนอในการแก้ไขปัญหาหรือในการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง โดยให้ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK หรือ Th SarabunIT๙ ขนาด ๑๖ จำนวนไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษขนาด A๔

๖ . การตั้งค่าหน้ากระดาษ

- ระยะขอบด้านบน = ๒.๕ ซม.

- ระยะขอบด้านล่าง = ๒ ซม.

- ระยะขอบด้านซ้าย = ๒.๕ ซม.

- ระยะขอบด้านขวา = ๒ ซม.

๗. ผู้ขอรับการคัดเลือกลงลายมือชื่อ (ชื่อ-สกุล) พร้อมด้วยวัน เดือน ปี ที่จัดทำเอกสาร

เกณฑ์การประเมินและคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่ง
 ประเภทบริหาร ระดับ..... ตำแหน่ง.....
 ตำแหน่งเลขที่.....สังกัด.....

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนนที่ ได้รับ	หมายเหตุ
<p>๑. ผลงาน หมายถึง ผลงานที่โดดเด่น เช่น ผลงานด้านบริหารจัดการ การวางนโยบาย การวางแผน การจัดระบบงานและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง โดยพิจารณาจากคุณภาพ ความรู้ความสามารถ และประโยชน์ของทางราชการ รายละเอียดตามแบบแสดงผลงานประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ (เอกสารหมายเลข ๓) และอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> (ก) ระดับดีมาก (๓๐ คะแนน) (ข) ระดับดี (๒๔ คะแนน) (ค) ระดับปานกลาง (๑๘ คะแนน) (ง) ระดับน้อย (๑๒ คะแนน) (จ) ระดับน้อยมาก (๖ คะแนน) 	๓๐		
<p>๒. ศักยภาพ หมายถึง ความพร้อมที่จะรับงานที่ยากขึ้นในอนาคต โดยพิจารณาจาก</p> <p>๒.๑ ประสบการณ์ในการทำงาน พิจารณาจากประสบการณ์การ ดำรงตำแหน่งหรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง ที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง ซึ่งพิจารณาจากประวัติการรับราชการตามข้อมูล บุคคลเพื่อการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ (เอกสารหมายเลข ๒) และอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ (๑๐ คะแนน)</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> (ก) ระดับดีมาก (๑๐ คะแนน) (ข) ระดับดี (๘ คะแนน) (ค) ระดับปานกลาง (๖ คะแนน) (ง) ระดับน้อย (๔ คะแนน) (จ) ระดับน้อยมาก (๒ คะแนน) 	๕๐		

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	หมายเหตุ
<p>๒.๒ ความรู้ ความสามารถและทักษะในการดำรงตำแหน่ง พิจารณาจากความรู้ความสามารถของผู้ขอรับการคัดเลือกกว่ามีความรู้ความสามารถได้บ้างตามที่กำหนดไว้ ซึ่งพิจารณาจากข้อมูลบุคคลเพื่อการพิจารณาเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ (เอกสารหมายเลข ๒) และอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ (๑๐ คะแนน) เช่น</p> <p>(๑) มีความรู้ที่จำเป็นพื้นฐานต่อการปฏิบัติงาน เช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ</p> <p>(๒) มีความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง</p> <p>(๓) มีความสามารถในการนำนโยบายการบริหารราชการของกรุงเทพมหานคร มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงาน</p> <p>(๔) มีความสามารถในการวางแผนนโยบาย วินิจฉัยและแก้ไขปัญหาในการบริหารงาน</p> <p>(๕) มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และแก้ไขปัญหาในการบริหารงานบุคคล</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <p>(ก) ระดับดีมาก (๑๐ คะแนน)</p> <p>(ข) ระดับดี (๘ คะแนน)</p> <p>(ค) ระดับปานกลาง (๖ คะแนน)</p> <p>(ง) ระดับน้อย (๔ คะแนน)</p> <p>(จ) ระดับน้อยมาก (๒ คะแนน)</p> <p>๒.๓ ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยพิจารณาจากแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย รายละเอียดตามแบบแสดงข้อเสนอ แนวคิด วิธีการในการพัฒนางานฯ (เอกสารหมายเลข ๔) และอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ (๑๕ คะแนน)</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <p>(ก) ระดับดีมาก (๑๕ คะแนน)</p> <p>(ข) ระดับดี (๑๒ คะแนน)</p> <p>(ค) ระดับปานกลาง (๙ คะแนน)</p> <p>(ง) ระดับน้อย (๖ คะแนน)</p> <p>(จ) ระดับน้อยมาก (๓ คะแนน)</p>			

องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนนที่ ได้รับ	หมายเหตุ
<p>๒.๔ คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง พิจารณาจากสมรรถนะหรือคุณลักษณะของผู้ขอรับการคัดเลือกที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง และอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ (๑๕ คะแนน) เช่น</p> <p>(๑) มีคุณสมบัติของผู้บริหารที่ดี เช่น ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การควบคุมตนเอง การมีความคิดริเริ่มและความยืดหยุ่นในการบริหารงาน</p> <p>(๒) มีความสามารถในการมองภาพรวมขององค์กรได้</p> <p>(๓) มีสมรรถนะที่จำเป็น ได้แก่ การบริหาร การบริหารอย่างมืออาชีพ การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์</p> <p>(๔) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีความอดทน และพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้มีผลในทางปฏิบัติ โดยบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่หน่วยงานกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>(๕) มีทัศนคติที่ดี มีความตั้งใจและสามารถอุทิศเวลาให้กับงานในความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่</p> <p>(๖) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการสื่อสาร โน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานได้</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <p>(ก) ระดับดีมาก (๑๕ คะแนน)</p> <p>(ข) ระดับดี (๑๒ คะแนน)</p> <p>(ค) ระดับปานกลาง (๙ คะแนน)</p> <p>(ง) ระดับน้อย (๖ คะแนน)</p> <p>(จ) ระดับน้อยมาก (๓ คะแนน)</p>			
<p>๓. ความประพฤติ หมายถึง การประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และภารกิจของส่วนราชการหรือหน่วยงาน การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่างๆ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <p>(ก) ระดับดีมาก (๑๐ คะแนน)</p> <p>(ข) ระดับดี (๘ คะแนน)</p> <p>(ค) ระดับปานกลาง (๖ คะแนน)</p> <p>(ง) ระดับน้อย (๔ คะแนน)</p> <p>(จ) ระดับน้อยมาก (๒ คะแนน)</p>	<p>๑๐</p>		

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	หมายเหตุ
๔. พฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการอยู่ในกรอบจรรยาบรรณ และค่านิยมของข้าราชการหรือหน่วยงาน โดยพิจารณาจากคุณธรรมจริยธรรม การบริการที่ดี และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ เกณฑ์การให้คะแนน (ก) ระดับดีมาก (๑๐ คะแนน) (ข) ระดับดี (๘ คะแนน) (ค) ระดับปานกลาง (๖ คะแนน) (ง) ระดับน้อย (๔ คะแนน) (จ) ระดับน้อยมาก (๒ คะแนน)	๑๐		
คะแนนรวม	๑๐๐		

เหตุผลประกอบการพิจารณาคัดเลือก (จำเป็นต้องระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

เกณฑ์การประเมินและคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่ง
 ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่ง.....
 ตำแหน่งเลขที่.....สังกัด.....

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนนที่ ได้รับ	หมายเหตุ
<p>๑. ผลงาน หมายถึง ผลงานที่โดดเด่น เช่น ผลงานด้านบริหารจัดการ การวางนโยบาย การวางแผน การจัดระบบงานและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง โดยพิจารณาจากคุณภาพ ความรู้ความสามารถ และประโยชน์ของทางราชการ รายละเอียดตามแบบแสดงผลงานประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ (เอกสารหมายเลข ๓) และอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <p>(ก) ระดับดีมาก (๓๐ คะแนน)</p> <p>(ข) ระดับดี (๒๔ คะแนน)</p> <p>(ค) ระดับปานกลาง (๑๘ คะแนน)</p> <p>(ง) ระดับน้อย (๑๒ คะแนน)</p> <p>(จ) ระดับน้อยมาก (๖ คะแนน)</p>	๓๐		
<p>๒. ศักยภาพ หมายถึง ความพร้อมที่จะรับงานที่ยากขึ้นในอนาคต โดยพิจารณาจาก</p> <p>๒.๑ ประสบการณ์ในการทำงาน พิจารณาจากประสบการณ์การดำรงตำแหน่งหรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง ซึ่งพิจารณาจากประวัติการรับราชการตามข้อมูลบุคคลเพื่อการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ (เอกสารหมายเลข ๒) และอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ (๑๐ คะแนน)</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <p>(ก) ระดับดีมาก (๑๐ คะแนน)</p> <p>(ข) ระดับดี (๘ คะแนน)</p> <p>(ค) ระดับปานกลาง (๖ คะแนน)</p> <p>(ง) ระดับน้อย (๔ คะแนน)</p> <p>(จ) ระดับน้อยมาก (๒ คะแนน)</p>	๕๐		

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	หมายเหตุ
<p>๒.๒ ความรู้ ความสามารถและทักษะในการดำรงตำแหน่ง พิจารณาจากความรู้ความสามารถของผู้ขอรับการคัดเลือกกว่ามีความรู้ความสามารถได้บ้างตามที่กำหนดไว้ ซึ่งพิจารณาจากข้อมูลบุคคลเพื่อพิจารณาเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ (เอกสารหมายเลข ๒) และอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ (๑๐ คะแนน) เช่น</p> <p>(๑) มีความรู้ที่จำเป็นพื้นฐานต่อการปฏิบัติงาน เช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ</p> <p>(๒) มีความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง</p> <p>(๓) มีความสามารถในการนำนโยบายการบริหารราชการของกรุงเทพมหานคร มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงาน</p> <p>(๔) มีความสามารถในการวางแผนนโยบาย วิจัยและแก้ไขปัญหาในการบริหารงาน</p> <p>(๕) มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และแก้ไขปัญหาในการบริหารงานบุคคล</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <p>(ก) ระดับดีมาก (๑๐ คะแนน)</p> <p>(ข) ระดับดี (๘ คะแนน)</p> <p>(ค) ระดับปานกลาง (๖ คะแนน)</p> <p>(ง) ระดับน้อย (๔ คะแนน)</p> <p>(จ) ระดับน้อยมาก (๒ คะแนน)</p> <p>๒.๓ ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยพิจารณาจากแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย รายละเอียดตามแบบแสดงข้อเสนอ แนวคิด วิธีการในการพัฒนางานฯ (เอกสารหมายเลข ๔) และอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ (๑๕ คะแนน)</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <p>(ก) ระดับดีมาก (๑๕ คะแนน)</p> <p>(ข) ระดับดี (๑๒ คะแนน)</p> <p>(ค) ระดับปานกลาง (๙ คะแนน)</p> <p>(ง) ระดับน้อย (๖ คะแนน)</p> <p>(จ) ระดับน้อยมาก (๓ คะแนน)</p>			

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	หมายเหตุ
<p>๒.๔ คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง พิจารณาจากสมรรถนะหรือคุณลักษณะของผู้ขอรับการคัดเลือกว่ามีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง และอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ (๑๕ คะแนน) เช่น</p> <p>(๑) มีคุณสมบัติของผู้บริหารที่ดี เช่น ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การควบคุมตนเอง การมีความคิดริเริ่มและมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน</p> <p>(๒) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีความอดสาหัส และพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้มีผลในทางปฏิบัติ โดยบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่หน่วยงานกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>(๓) มีทัศนคติที่ดี มีความตั้งใจและสามารถอุทิศเวลาให้กับงานในความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่</p> <p>(๔) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการสื่อสาร โน้มน้าวใจผู้ร่วมปฏิบัติงานได้</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <p>(ก) ระดับดีมาก (๑๕ คะแนน)</p> <p>(ข) ระดับดี (๑๒ คะแนน)</p> <p>(ค) ระดับปานกลาง (๙ คะแนน)</p> <p>(ง) ระดับน้อย (๖ คะแนน)</p> <p>(จ) ระดับน้อยมาก (๓ คะแนน)</p>			
<p>๓. ความประพฤติ หมายถึง การประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และภารกิจของส่วนราชการหรือหน่วยงาน การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่างๆ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <p>(ก) ระดับดีมาก (๑๐ คะแนน)</p> <p>(ข) ระดับดี (๘ คะแนน)</p> <p>(ค) ระดับปานกลาง (๖ คะแนน)</p> <p>(ง) ระดับน้อย (๔ คะแนน)</p> <p>(จ) ระดับน้อยมาก (๒ คะแนน)</p>	๑๐		

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	หมายเหตุ
๔. พฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการอยู่ในกรอบจรรยาบรรณ และค่านิยมของข้าราชการหรือหน่วยงาน โดยพิจารณาจากคุณธรรมจริยธรรม การบริการที่ดี และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ เกณฑ์การให้คะแนน (ก) ระดับดีมาก (๑๐ คะแนน) (ข) ระดับดี (๘ คะแนน) (ค) ระดับปานกลาง (๖ คะแนน) (ง) ระดับน้อย (๔ คะแนน) (จ) ระดับน้อยมาก (๒ คะแนน)	๑๐		
คะแนนรวม	๑๐๐		

เหตุผลประกอบการพิจารณาคัดเลือก (จำเป็นต้องระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

แบบสรุปผลการประเมินและคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่ง

ประเภท..... ระดับ..... ตำแหน่ง.....

ตำแหน่งเลขที่..... สังกัด.....

ของ.....

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. ผลงาน	๓๐	
๒. ศักยภาพ	๕๐	
๓. ความประพฤติ	๑๐	
๔. พฤติกรรมทางจริยธรรม	๑๐	
คะแนนรวม	๑๐๐	

เหตุผลประกอบการพิจารณาคัดเลือก (จำเป็นต้องระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....) (.....)

...../...../..... /...../.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....) (.....)

...../...../..... /...../.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

คำนิยามเกณฑ์การให้คะแนน

ระดับ องค์ประกอบ	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
๑. ผลงาน	ผลงานที่แสดงถึงขอบเขตของผลงาน คุณภาพของผลงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน ตลอดจนประโยชน์ของผลงาน และความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง โดยสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินการของหน่วยงานได้	ผลงานที่แสดงถึงขอบเขตของผลงาน คุณภาพของผลงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน ตลอดจนประโยชน์ของผลงาน และความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง โดยสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด	ผลงานที่แสดงถึงขอบเขตของผลงาน คุณภาพของผลงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน ตลอดจนประโยชน์ของผลงาน และความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ในการบริหารจัดการ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้	ผลงานที่แสดงถึงขอบเขตของผลงาน คุณภาพของผลงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน และความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ในการบริหารจัดการ ตามวิธีการและขั้นตอนที่กำหนด	ผลงานที่แสดงถึงขอบเขตของผลงาน คุณภาพของผลงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน ตลอดจนประโยชน์ของผลงาน และความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ในการบริหารจัดการ อย่างกว้างๆ
๒. ศักยภาพ	ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความพร้อมที่จะรับงานที่ยากและมีขอบเขตงานที่กว้างขึ้นได้ในทันที โดยมีประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำรงตำแหน่ง มีแนวคิดในการพัฒนาและปรับปรุงงานของหน่วยงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กรุงเทพมหานคร และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างต่อเนื่อง และมีคุณลักษณะที่จำเป็นที่โดดเด่นสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง	ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความพร้อมที่จะรับงานที่ยากและมีขอบเขตงานที่กว้างขึ้น ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ โดยมีประสบการณ์ ความรู้ความสามารถและทักษะในการดำรงตำแหน่ง มีแนวคิดในการพัฒนาและปรับปรุงงานของหน่วยงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร และสามารถนำไปปฏิบัติได้ และมีคุณลักษณะที่จำเป็นที่โดดเด่นสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง	ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความพร้อมที่จะรับงานที่ยาก โดยมีประสบการณ์ ความรู้ความสามารถและทักษะในการดำรงตำแหน่ง มีแนวคิดในการพัฒนาและปรับปรุงงานของหน่วยงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กรุงเทพมหานคร และสามารถนำไปปฏิบัติได้ และมีคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง	ผู้ขอรับการคัดเลือกมีประสบการณ์และความพร้อมที่จะรับงานที่ยาก แต่ต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการดำรงตำแหน่งเพิ่มเติม มีแนวคิดในการพัฒนาและปรับปรุงงานของหน่วยงาน และมีคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง	ผู้ขอรับการคัดเลือกไม่มีความพร้อมที่จะรับงานที่ยาก ขาดประสบการณ์ ความรู้ความสามารถและทักษะในการดำรงตำแหน่ง และขาดคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง

ค่านิยมเกณฑ์การให้คะแนน (ต่อ)

ระดับ	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
องค์ประกอบ					
๓. ความประพฤติ	ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการหรือหน่วยงาน ปฏิบัติตนตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการเคารพกฎระเบียบต่างๆ และได้รับการยกย่องจากหน่วยงานภาครัฐ หรือภาคเอกชน หรือประชาชน	ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการหรือหน่วยงาน ปฏิบัติตนตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการเคารพกฎระเบียบต่างๆ	ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการหรือหน่วยงาน ปฏิบัติตนตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการได้เหมาะสม และประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของกฎระเบียบต่างๆ	ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการหรือหน่วยงาน ปฏิบัติตนตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ และประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบต่างๆ ได้บ้างตามสมควร	ผู้ขอรับการคัดเลือกมีความประพฤติและการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และไม่ปฏิบัติตามตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
๔. พฤติกรรมทางจริยธรรม	ผู้ขอรับการคัดเลือกยึดมั่นในความถูกต้อง รักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของหน่วยงานและตำแหน่งหน้าที่ราชการ บริหารจัดการทรัพยากร เพื่อให้ได้ผลประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ	ผู้ขอรับการคัดเลือกยึดมั่นในความถูกต้อง รักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของหน่วยงาน บริหารจัดการทรัพยากร เพื่อให้การปฏิบัติราชการบรรลุเป้าหมาย และอุทิศเวลาให้แก่ผู้รับบริการ	ผู้ขอรับการคัดเลือกยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณของข้าราชการ ไม่มีอคติ หรือผลประโยชน์ส่วนตน ในการปฏิบัติราชการมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจรวมถึงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และรับเป็นธุระ แก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็วและเต็มใจ	ผู้ขอรับการคัดเลือกปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามระเบียบวินัย เอาใจใส่ตรวจตราความถูกต้องของงานหรือข้อมูลที่ได้รับผิดชอบ และสามารถสื่อสารข้อมูลข่าวสาร ความรู้ของการบริการที่ชัดเจนกับผู้รับบริการ	ผู้ขอรับการคัดเลือกไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักจริยธรรมและระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบในงานน้อย รวมทั้งไม่เต็มใจในการให้บริการ

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.ก. ฉบับนี้ คือ เนื่องจากมาตรา ๔๑ (๓) และมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติให้การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นต้องเป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ก. ดังนั้นจึงสมควรกำหนดให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.ก. นี้

คำอธิบายและตัวอย่างประกอบกฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ
กรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง พ.ศ. ๒๕๕๗

กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ	ความหมาย/ตัวอย่าง
<p>ข้อ ๑ กฎ ก.ก. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป</p>	<p>ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๗ กฎ ก.ก. นี้จึงมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป</p>
<p>ข้อ ๒ การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ดำเนินการตามหลักการในมาตรา ๕๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และกฎ ก.ก. นี้</p>	<p>- การดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูงต้องพิจารณาอย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึงผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติ พฤติกรรมทางจริยธรรม และตามหลักเกณฑ์ที่กฎ ก.ก. ฉบับนี้กำหนดไว้</p>
<p>ข้อ ๓ การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ตำแหน่งปลัดกรุงเทพมหานคร ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้เสนอรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติและมีความเหมาะสมตามจำนวนที่เห็นสมควร พร้อมข้อมูลประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับ ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม ผลงาน ประสบการณ์ ความสามารถ ผลงานสำคัญพิเศษ ประวัติทางวินัย พฤติกรรมทางจริยธรรม และความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมที่จะได้รับการแต่งตั้งเสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร</p> <p>เมื่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ใช้ดุลยพินิจแล้วเห็นว่าบุคคลใดในรายชื่อที่ปลัดกรุงเทพมหานครเสนอเหมาะสม ให้ดำเนินการตาม มาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ต่อไป กรณีที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเห็นสมควรให้เสนอรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมเพิ่มเติม ให้แจ้งปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณาทบทวน หากปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณาทบทวนแล้ว ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครไม่เห็นชอบตามรายชื่อที่ปลัดกรุงเทพมหานครเสนอ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครสามารถเสนอชื่อผู้ที่เหมาะสม แล้วดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ต่อไป</p>	<p>- กรณีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเห็นชอบตามที่ปลัดกรุงเทพมหานครเสนอ ให้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งตามอำนาจหน้าที่ต่อไป</p> <p>- กรณีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเห็นควรให้เสนอรายชื่อเพิ่มเติม สามารถแจ้งให้ปลัดกรุงเทพมหานครทบทวนได้</p> <p>- กรณีที่ปลัดกรุงเทพมหานครทบทวนรายชื่อเสนอต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครพิจารณาใหม่แล้ว และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครยังไม่เห็นชอบตามที่ปลัดกรุงเทพมหานครเสนอ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครสามารถเสนอชื่อผู้ที่เหมาะสมและดำเนินการบรรจุแต่งตั้งตามอำนาจหน้าที่ต่อไปได้</p>

กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ	ความหมาย/ตัวอย่าง
<p>ในกรณีที่ปลัดกรุงเทพมหานครไม่เสนอชื่อผู้ที่เหมาะสมต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หรือไม่มีผู้เสนอชื่อ หรือผู้มีหน้าที่ต้องเสนอชื่อ เสนอเพียงชื่อตนเอง ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครสามารถเสนอชื่อ ผู้ที่เหมาะสม แล้วดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ต่อไป</p>	<p>- กรณีที่ไม่มีผู้เสนอชื่อ หรือผู้มีหน้าที่เสนอชื่อได้เสนอชื่อตนเอง ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครสามารถเสนอชื่อผู้ที่เหมาะสมและดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งตามอำนาจหน้าที่ต่อไปได้</p>
<p>ข้อ ๔ การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ยกเว้นตำแหน่งปลัดกรุงเทพมหานครให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกประกอบด้วย</p> <p>(๑) ปลัดกรุงเทพมหานคร ประธานกรรมการ</p> <p>(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร กรรมการระดับสูง จำนวน ๓ คน</p> <p>(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร-งานบุคคลตามรายชื่อที่ก.ก. กำหนด จำนวน ๑ คน</p> <p>(๔) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เลขาธิการสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๕) เจ้าหน้าที่สังกัดกองการ-ผู้ช่วยเลขานุการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มอบหมาย จำนวน ๒ คน</p>	<p>- การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารทั้งระดับต้นและระดับสูง (ยกเว้นตำแหน่งปลัดกรุงเทพมหานคร) ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเนื่องจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง</p> <p>- ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นประธานในการคัดเลือกเนื่องจากตำแหน่งประเภทบริหารต้องรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าหน่วยงานหรือรองหัวหน้าหน่วยงาน เป็นตำแหน่งทางการบริหารที่มีความสำคัญในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารของกรุงเทพมหานคร จำเป็นที่ต้องให้ปลัดกรุงเทพมหานครมีบทบาทในการคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกับทุกกระทรวงทบวงกรมที่ปลัดกระทรวงเป็นผู้มีบทบาทในการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิบดี และรองอธิบดี</p>
<p>ข้อ ๕ การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกประกอบด้วย</p> <p>(๑) รองปลัดกรุงเทพมหานคร ประธานกรรมการที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มอบหมาย</p> <p>(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร กรรมการระดับสูง จำนวน ๓ คน</p>	<p>- การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก เนื่องจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง</p> <p>- ให้รองปลัดกรุงเทพมหานครที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมายเป็นประธานในการคัดเลือก เนื่องจากตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูงเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านอำนวยการปฏิบัติราชการ และบริหารจัดการงาน หรือต้องนำนโยบายที่ได้กำหนดไว้ไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ผู้มีบทบาทสำคัญในการคัดเลือก</p>

กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก	ความหมาย/ตัวอย่าง
<p>(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร- กรรมการ งานบุคคลตามรายชื่อที่ ก.ก. กำหนด จำนวน ๑ คน</p> <p>(๔) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เลขานุการ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๕) เจ้าหน้าที่สังกัดกองการ- ผู้ช่วยเลขานุการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มอบหมาย จำนวน ๒ คน</p>	<p>จึงควรเป็นระดับรองปลัดกรุงเทพมหานคร</p>
<p>ข้อ ๖ คณะกรรมการคัดเลือกตามข้อ ๔ และข้อ ๕ มี อำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) พิจารณาหน้าที่ความรับผิดชอบและความ ต้องการของตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้งเพื่อการ พิจารณาประเมินบุคคลที่เหมาะสม</p> <p>(๒) พิจารณาประเมินบุคคลให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง โดยคำนึงถึงผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม เป็นองค์ประกอบหลักในการประเมินมีน้ำหนักคะแนน ๑๐๐ คะแนน และต้องผ่านการประเมินในแต่ละ องค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๒.๑) ผลงาน หมายถึง ผลงานที่โดดเด่น เช่น ผลงานด้านบริหารจัดการ การวางนโยบาย การ วางแผน การจัดระบบงาน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะเลื่อน และแต่งตั้ง จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน</p> <p>(๒.๒) ศักยภาพ หมายถึง ความพร้อมที่จะรับ งานที่ยากขึ้นในอนาคต คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน ประกอบด้วย</p> <p>(ก) ประสิทธิภาพในการทำงาน พิจารณา จากประสบการณ์การดำรงตำแหน่งหรือประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง</p> <p>(ข) ความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการดำรงตำแหน่ง พิจารณาจากความรู้ความสามารถ ของผู้ขอรับการคัดเลือกว่ามีความรู้ความสามารถได้บ้าง</p>	<p>- ผลงานที่โดดเด่นซึ่งควรเกี่ยวข้องกับสอดคล้องกับลักษณะ หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะเลื่อนและ แต่งตั้ง เช่น ขอรับการคัดเลือกตำแหน่งผู้อำนวยการ สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร ผลงานที่เสนอควร จะต้องเกี่ยวข้องกับสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร ซึ่งอาจเป็นผลงานด้านการบริหารงบประมาณ เป็นต้น</p> <p>- ประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งพิจารณาจากประวัติการ- รับราชการตามข้อมูลบุคคลเพื่อการพิจารณาเลื่อนและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ (เอกสารหมายเลข ๒)</p> <p>- ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการดำรงตำแหน่ง เช่น มีความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ จะเลื่อนและแต่งตั้ง มีความสามารถในการนํานโยบาย</p>

กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ	ความหมาย/ตัวอย่าง
<p>ตามที่กำหนดไว้</p> <p>(ค) ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนา งานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง ให้ มีประสิทธิภาพมากขึ้นพิจารณาจากวิสัยทัศน์ เป้าหมาย แนวทางการดำเนินการ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ</p> <p>(ง) คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่ง พิจารณาจากสมรรถนะหรือคุณลักษณะของ ผู้ขอรับการคัดเลือกกว่ามีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะ เลื่อนและแต่งตั้ง</p> <p>(๒.๓) ความประพฤติ หมายถึง การประพฤติ และการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจ ของส่วนราชการหรือหน่วยงาน การปฏิบัติตามตาม ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และพฤติกรรมเป็น ตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่างๆ คະแนนเต็ม ๑๐ คະแนน</p> <p>(๒.๔) พฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง การ ปฏิบัติตามเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการอยู่ในกรอบ จรรยาบรรณและค่านิยมของข้าราชการหรือหน่วยงาน โดยพิจารณาจากคุณธรรมจริยธรรม การบริการที่ดี และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คະแนนเต็ม ๑๐ คະแนน</p> <p>(๓) ประเมินและคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง โดยพิจารณาเทียบข้อมูลบุคคลตามข้อ ๖ (๒) และอาจใช้ วิธีการสัมภาษณ์ด้วยก็ได้ แล้วคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมไว้ ตำแหน่งละไม่เกิน ๓ คน</p>	<p>การบริหารราชการของกรุงเทพมหานครไปประยุกต์ใช้ ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงาน มีความสามารถในการ การวางแผนนโยบาย วิจัยและแก้ไขปัญหาในการ บริหารงานและมีความสามารถในการปกครองบังคับ บัญชา และแก้ไขปัญหาในการบริหารงานบุคคล เป็นต้น</p> <p>- ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุง- งานในตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง เช่น ผู้ขอรับการ คัดเลือกตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณจะต้อง เป็นข้อเสนอในการพัฒนางานของสำนักงานงบประมาณ เป็นต้น</p> <p>- คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง เช่น คุณสมบัติ ของผู้บริหารที่ดี ต้องมีภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การควบคุมตนเอง ความคิดริเริ่ม ความคิดเชิงบวก ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี การมีมนุษยสัมพันธ์ การ สื่อสาร และการโน้มน้าวใจผู้ร่วมปฏิบัติงานได้ เป็นต้น</p> <p>- ความประพฤติ เป็นการพิจารณาจากประวัติการรับ ราชการ การถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือถูก ลงโทษทางวินัย ความประพฤติ และการปฏิบัติตามที่ เหมาะสม เช่น การได้รับการยกย่องจากหน่วยงาน การ ปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดี และการปฏิบัติตามอยู่ใน ระเบียบวินัย เป็นต้น</p> <p>- พฤติกรรมทางจริยธรรม เป็นการพิจารณาจากประวัติ- การรับราชการและข้อมูลของผู้ขอรับการคัดเลือกเสนอ การปฏิบัติตามเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ เช่น ยึด มั่นในความถูกต้อง รักษาประโยชน์ของทางราชการและ ชื่อเสียงของหน่วยงาน ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย อุทิศเวลาให้แก่ราชการ และการให้บริการที่ดีแก่ ประชาชน เป็นต้น</p> <p>- ประเมินและคัดเลือกให้พิจารณาเทียบข้อมูลบุคคล เกี่ยวกับผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรม ทางจริยธรรมของแต่ละบุคคลแล้วคัดเลือกผู้ที่เหมาะสม เพื่อเสนอปลัดกรุงเทพมหานครไว้ไม่เกิน ๓ คน ต่อ ๑ ตำแหน่งว่าง และอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ด้วยก็ได้ตาม ความเหมาะสมกับสภาพการณ์ของแต่ละตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งที่จำเป็นต้องพิจารณาจากวิสัยทัศน์ของผู้สมัคร เข้ารับการคัดเลือก ก็อาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ร่วมด้วย</p>

กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ	ความหมาย/ตัวอย่าง
<p>(๔) ในกรณีที่เป็นการพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งคราวละหลายตำแหน่งในระดับและสายงานเดียวกัน และมีผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นจำนวนมาก คณะกรรมการอาจคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งต่างๆ ได้ตามจำนวนที่เห็นสมควร แต่จำนวนผู้ที่สมควรได้รับคัดเลือกต้องมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง</p> <p>(๕) ให้คะแนนโดยพิจารณาว่าอยู่ในระดับดีมาก ดีปานกลาง น้อย น้อยมาก โดยคณะกรรมการบันทึกเหตุผลในการพิจารณาแต่ละรายอย่างชัดเจน ตามแบบเอกสารหมายเลข ๕.๑ เอกสารหมายเลข ๕.๒ และเอกสารหมายเลข ๖ ท้ายกฎ ก.ก. นี้</p> <p>(๖) กรณีการคัดเลือกบุคคลที่มีคะแนนรวมเท่ากัน ให้พิจารณาจัดลำดับดังต่อไปนี้</p> <p>(๖.๑) ให้ผู้ที่ได้คะแนนจากองค์ประกอบด้านศักยภาพมากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า</p> <p>(๖.๒) หากคะแนนในองค์ประกอบด้านศักยภาพเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนในองค์ประกอบ ด้านผลงานมากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า</p>	<p>หรือบางตำแหน่งมีผู้สมัครจำนวนมาก ก็ต้องพิจารณาว่าจะใช้วิธีการสัมภาษณ์หรือไม่ อย่างไร</p> <p>- ในกรณีที่เป็นการพิจารณาคัดเลือกในระดับและสายงานเดียวกันคราวละหลายตำแหน่งอาจคัดเลือกจำนวนผู้ที่สมควรได้รับคัดเลือกมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เช่น ตำแหน่งผู้อำนวยการเขตว่าง จำนวน ๑๕ ตำแหน่ง คณะกรรมการคัดเลือกสามารถคัดเลือกผู้ที่แต่งตั้งได้จำนวน ๑๖ รายขึ้นไปแต่ไม่เกิน ๔๕ ราย</p> <p>- ระดับการให้คะแนน ๕ ระดับ ได้แก่ ระดับดีมาก ดีปานกลาง น้อย น้อยมาก ตามค่านิยามเกณฑ์การให้คะแนนของแต่ละองค์ประกอบ</p> <p>- กรณีการคัดเลือกบุคคลที่มีคะแนนรวมเท่ากัน ให้พิจารณาจัดลำดับดังต่อไปนี้</p> <p>ตัวอย่างข้อ (๖.๑) นาย ก. ผ่านการคัดเลือกด้วยคะแนนรวม ๘๕ คะแนน โดยได้คะแนนผลงาน ๒๕ คะแนน ได้คะแนนศักยภาพ ๔๒ คะแนน ได้คะแนนความประพฤติ ๙ คะแนน และได้คะแนนพฤติกรรมทางจริยธรรม ๙ คะแนน และนาย ข. ได้คะแนนรวม ๘๕ คะแนน ได้คะแนนผลงาน ๒๓ คะแนน ได้คะแนนศักยภาพ ๔๕ คะแนน ได้คะแนนความประพฤติ ๙ คะแนน และได้คะแนนพฤติกรรมทางจริยธรรม ๘ คะแนน ในกรณีนี้ถือว่า นาย ข. อยู่ในลำดับที่สูงกว่า เนื่องจากคะแนนศักยภาพสูงกว่า นาย ก.</p> <p>ตัวอย่างข้อ (๖.๒) นาย ก และนาย ข ได้คะแนนรวม ๘๕ คะแนน โดยคะแนนศักยภาพ ๔๓ คะแนนเท่ากัน นาย ก ได้คะแนนผลงาน ๒๕ คะแนน ได้คะแนนความประพฤติ ๙ คะแนน และได้คะแนนพฤติกรรมทางจริยธรรม ๘ คะแนน นาย ข ได้คะแนนผลงาน ๒๓ คะแนน ได้คะแนนความประพฤติ ๑๐ คะแนน และได้คะแนนพฤติกรรมทางจริยธรรม ๙ คะแนน ในกรณีนี้ถือว่า นาย ก อยู่ในลำดับที่สูงกว่า เนื่องจากคะแนนศักยภาพเท่ากันแต่คะแนนผลงานของนาย ก สูงกว่า นาย ข</p>

กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ	ความหมาย/ตัวอย่าง
<p>(๖.๓) หากคะแนนในองค์ประกอบด้านผลงานเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนในองค์ประกอบด้านความประพฤติมากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า</p> <p>(๖.๔) หากคะแนนในองค์ประกอบด้านความประพฤติเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนในองค์ประกอบด้านพฤติกรรมทางจริยธรรมมากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า</p> <p>(๗) กรณีการตัดสินใจของผู้ขอรับการคัดเลือกจะไม่รับพิจารณาในกรณีดังต่อไปนี้</p> <p>(๗.๑) ไม่ส่งใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>(๗.๒) ไม่ระบุใบสมัครและเอกสารให้ชัดเจนว่าต้องการสมัครเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งใด</p> <p>(๗.๓) ไม่ส่งเอกสารตามที่กำหนดไว้ในประกาศการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง</p> <p>(๘) ให้คณะกรรมการคัดเลือกเสนอรายชื่อผู้ที่ได้รับการพิจารณาต่อปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวนไม่เกิน ๓ คนต่อตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง ตามผลการให้คะแนนพร้อมเหตุผลประกอบการพิจารณา โดยเรียงรายชื่อตามลำดับตัวอักษร</p>	<p>ตัวอย่างข้อ (๖.๓) นายแดงและนายดำ ได้คะแนนรวม ๘๒ คะแนนเท่ากัน โดยได้คะแนนศักยภาพ ๔๐ คะแนน และคะแนนผลงาน ๒๕ คะแนนเท่ากัน นายแดง ได้คะแนนความประพฤติ ๙ คะแนน และได้คะแนนพฤติกรรมทางจริยธรรม ๘ คะแนน นายดำได้คะแนนความประพฤติ ๘ คะแนน และได้คะแนนพฤติกรรมทางจริยธรรม ๙ คะแนน ในกรณีนี้ถือว่านายแดง อยู่ในลำดับที่สูงกว่า เนื่องจากคะแนนความประพฤติสูงกว่า นายดำ</p> <p>ตัวอย่างข้อ (๖.๔) นาย ก.และนาย ข. ได้คะแนนศักยภาพ ผลงาน และความประพฤติเท่ากัน แต่นาย ก. ได้คะแนนพฤติกรรมทางจริยธรรม ๖ คะแนน และ นาย ข. ได้คะแนน ๘ คะแนน ในกรณีนี้ถือว่านาย ข. อยู่ในลำดับที่สูงกว่า เนื่องจากคะแนนพฤติกรรมทางจริยธรรมสูงกว่านาย ก.</p> <p>- คณะกรรมการคัดเลือกสามารถตัดสินใจผู้ขอรับการคัดเลือก ในกรณีที่ไม่ส่งใบสมัครตามระยะเวลาที่ระบุไว้ ตามประกาศรับสมัคร กรณีเอกสารใบสมัครไม่ระบุลำดับความสำคัญของตำแหน่งที่จะสมัครให้ชัดเจน และกรณีไม่ส่งเอกสารตามที่ประกาศไว้ในประกาศรับสมัครคัดเลือก ทั้งนี้ ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องมีความรับผิดชอบในการนำเสนอข้อมูลที่ต้องการ</p> <p>- คณะกรรมการคัดเลือกเสนอรายชื่อผู้ที่ผ่านการพิจารณาคัดเลือกต่อปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓ คนต่อตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง ตามผลการให้คะแนน พร้อมเหตุผลประกอบการพิจารณา โดยเรียงรายชื่อตามลำดับตัวอักษร ไม่ต้องเรียงตามลำดับคะแนน เพื่อให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครสามารถใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามหลักการ Rule of Three สำหรับกรณีที่มีตำแหน่งว่างจำนวนมากในสายงานนั้นก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๖ (๔) ซึ่งได้จัดทำคำอธิบายไว้แล้ว</p>

กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ	ความหมาย/ตัวอย่าง
<p>ข้อ ๗ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ดำเนินการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สํารวจจํานวนตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอํานวยการระดับสูงที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง</p> <p>(๒) ประกาศการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอํานวยการระดับสูงให้ทุกหน่วยงานทราบและกำหนดระยะเวลาให้หน่วยงานส่งรายชื่อผู้ขอรับการคัดเลือก</p> <p>(๓) ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการคัดเลือก ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่จะคัดเลือก</p> <p>(๔) เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการคัดเลือก และดำเนินการตามที่คณะกรรมการคัดเลือกมอบหมาย</p>	<p>- สํารวจจํานวนตำแหน่งว่าง โดยประสานให้หน่วยงานที่มีตำแหน่งว่างดำเนินการตามความรับผิดชอบในข้อ ๘</p> <p>- ประกาศการคัดเลือก ต้องระบุตำแหน่งว่าง คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง กำหนดระยะเวลาสมัครคัดเลือก และอื่นๆ พร้อมแนบใบสมัครการคัดเลือก แจกให้หน่วยงานทราบ และให้หน่วยงานรวบรวมรายชื่อผู้สมัคร พร้อมเอกสารส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>- ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการคัดเลือกและประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่จะคัดเลือกให้ทุกหน่วยงานทราบเพื่อแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบต่อไป</p>
<p>ข้อ ๘ หน่วยงาน และส่วนราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ดำเนินการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ให้เสนอชื่อตำแหน่งและจํานวนตำแหน่งว่างหรือตำแหน่งที่จะว่างเนื่องจากการเกษียณอายุราชการโดยแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง เช่น ขอบเขตของงานในหน้าที่ของตำแหน่ง ลักษณะงานการควบคุมบังคับบัญชา คุณลักษณะของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่ง เป็นต้น ตามแบบเอกสารหมายเลข ๑ ท้ายกฎ ก.ก. นี้ ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๒) ให้ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการคัดเลือก และรวบรวมรายชื่อผู้ขอรับการคัดเลือกที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง พร้อมข้อมูลและรายละเอียดประกอบการพิจารณาตามแบบเอกสารหมายเลข ๒ เอกสารหมายเลข ๓ และเอกสารหมายเลข ๔ ท้ายกฎ ก.ก. นี้</p>	<p>- สํารวจตำแหน่ง จํานวนตำแหน่งว่าง และดำเนินการจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้งเกี่ยวกับชื่อตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง ตำแหน่งเลขที่ สังกัดงานในหน้าที่โดยระบุหน้าที่หลักของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณลักษณะของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่ง (เอกสารหมายเลข ๑) ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานครตามระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>- ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการคัดเลือก (ในกรณีนี้ส่วนราชการผู้ตรวจสอบคุณสมบัติควรรับรองความถูกต้องของข้อมูล) และรวบรวมรายชื่อผู้ขอรับการคัดเลือก พร้อมรายละเอียดของผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง (เอกสารหมายเลข ๒, ๓, และ ๔)</p>

กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ	ความหมาย/ตัวอย่าง
<p>(๓) ส่งรายชื่อผู้ขอรับการคัดเลือกกรณีตำแหน่งประเภทบริหาร (ยกเว้นตำแหน่งปลัดกรุงเทพมหานคร) และประเภทอำนวยการระดับสูงส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ดังต่อไปนี้</p> <p>(๓.๑) ผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง ให้สมัครเข้ารับการคัดเลือกและจัดทำข้อมูลรายละเอียดประกอบการพิจารณา ตามแบบเอกสารหมายเลข ๒ ท้ายกฎ ก.ก. ให้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์</p> <p>(๓.๒) ผู้ขอรับการคัดเลือกที่มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งได้ไม่เกิน ๓ ตำแหน่ง โดยให้เรียงลำดับของตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก พร้อมทั้งแนบข้อมูลและรายละเอียดประกอบการพิจารณาทุกตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก</p>	<p>- ส่งรายชื่อผู้ขอรับการคัดเลือกที่มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกได้ไม่เกิน ๓ ตำแหน่งต่อรายชื่อ โดยให้เรียงตามความต้องการของตำแหน่งที่จะสมัครให้ชัดเจน เช่น นาย ก. ตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป ประสงค์สมัครเข้ารับการคัดเลือกตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตำแหน่งผู้ตรวจราชการเป็นลำดับที่ ๑ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน สำนักงานปกครองและทะเบียนเป็นลำดับที่ ๒ และตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน สำนักงานกฎหมายและคดีเป็นลำดับที่ ๓ นาย ก. จะต้องแยกใบสมัครออกเป็น ๓ ชุดแต่ละชุดให้ระบุตำแหน่งที่เข้ารับการคัดเลือกเรียงลำดับตามความต้องการ ลำดับ ๑, ๒, ๓ พร้อมเอกสารประกอบการพิจารณาไม่เกินตำแหน่งละ ๑๐ หน้า (ถ้ามี)</p>
<p>ข้อ ๙ ผู้ขอรับการคัดเลือกที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง จัดทำข้อมูลและรายละเอียดประกอบการพิจารณาให้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ส่งให้ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ประกอบด้วย</p> <p>(๑) ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงานและการรับราชการ การฝึกอบรมและดูงาน ประวัติทางวินัย พฤติกรรมทางจริยธรรม ความสามารถพิเศษ ความชำนาญพิเศษและทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เหตุการณ์สำคัญๆ ในชีวิตราชการ ตลอดจนสุขภาพกายและจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งตามแบบเอกสารหมายเลข ๒ ท้าย กฎ ก.ก. นี้</p> <p>(๒) ผลงานที่โดดเด่นที่เกี่ยวข้องกับลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง ตามแบบเอกสารหมายเลข ๓ ท้ายกฎ ก.ก. นี้</p>	<p>- ผลงาน ประกอบด้วย ชื่อผลงาน สาระสำคัญของผลงานโดยสรุป ประโยชน์ของผลงาน และความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเสนอผลงานได้ไม่เกิน ๓ เรื่อง เรื่องละไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ A๔ กรณีที่มีเอกสารประกอบผลงานให้จัดทำเป็นรูปเล่มจำนวนไม่เกิน ๑๐ หน้ากระดาษ A๔ ส่วนที่เกินจะไม่ได้รับการพิจารณา ดังนั้น ผู้สมัครจึงต้องนำเสนอผลงานที่ครอบคลุมครบถ้วนภายใน ๒ หน้ากระดาษ</p>

กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ	ความหมาย/ตัวอย่าง
<p>(๓) ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง ตามแบบเอกสาร-หมายเลข ๔ ท้ายกฎ ก.ก. นี้</p>	<p>- ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย แนวทางการดำเนินการ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจำนวน ๑ เรื่อง ไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ A๔ <u>ส่วนที่เกินจะไม่ได้รับการพิจารณา</u></p>
<p>ข้อ ๑๐ การพิจารณาของปลัดกรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร</p> <p>(๑) กรณีปลัดกรุงเทพมหานครเป็นประธานการคัดเลือกตามข้อ ๔ ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเสนอรายชื่อตามผลการพิจารณาของคณะกรรมการคัดเลือกต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบก็ให้ดำเนินการตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครพ.ศ. ๒๕๕๔</p> <p>(๒) กรณีที่รองปลัดกรุงเทพมหานครเป็นประธานการคัดเลือกตามข้อ ๕ ให้ปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณารายชื่อตามที่คณะกรรมการคัดเลือกเสนอโดยใช้ดุลยพินิจเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสมจะได้รับการแต่งตั้งต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร โดยแนบรายชื่อพร้อมเหตุผลของผู้ที่คณะกรรมการคัดเลือกได้เสนอมาทั้งหมดต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย หากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครให้ความเห็นชอบ ก็ให้ดำเนินการตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครพ.ศ. ๒๕๕๔</p> <p>กรณีที่ปลัดกรุงเทพมหานครเห็นสมควรให้เสนอรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมเพิ่มเติม ก็ให้ปรึกษากับประธานคณะกรรมการคัดเลือก หรือส่งให้คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณาใหม่ตามที่เห็นสมควรแล้วดำเนินการตามวรรคหนึ่งใหม่</p> <p>(๓) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมีดุลยพินิจที่จะพิจารณาคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมต่างจากรายชื่อที่คณะกรรมการคัดเลือกตามข้อ ๔ เสนอ และหรือรายชื่อที่ปลัดกรุงเทพมหานครเสนอก็ได้</p>	<p>- กรณีที่ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นประธานกรรมการคัดเลือก ปลัดกรุงเทพมหานครต้องเสนอรายชื่อตามผลการพิจารณาของคณะกรรมการต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร โดยไม่ใช้ดุลยพินิจซ้ำอีก</p>

กฎ ก.ก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ	ความหมาย/ตัวอย่าง
กรณีที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเห็นสมควรให้เสนอรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมเพิ่มเติมให้ส่งเรื่องให้ปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณาทบทวน โดยปรึกษากับประธานกรรมการ หรือส่งให้คณะกรรมการพิจารณาใหม่แล้วดำเนินการตามข้อ ๑๐ (๑) หรือ (๒) ต่อไป	
ข้อ ๑๑ กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตาม กฎ ก.ก. นี้ ให้เสนอ ก.ก. พิจารณา	