



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.ก.(กองบริหารทั่วไป โทร 0 2621 0031 หรือโทร 1160 โทรสาร 0 2224 3020)

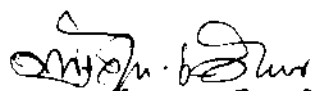
ที่ กท 0301/ ๖๖๖ /

วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๑

เรื่อง แจ้งมติ ก.ก. ครั้งที่ 9/2551

เรียน รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร
ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร เลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการเขต

พร้อมหนังสือนี้ สำนักงาน ก.ก. ขอแจ้งมติ ก.ก. ครั้งที่ 9/2551 เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม ๒๕๕๑
มาเพื่อโปรดทราบ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย


(นางสาวฐิติสุภา เจียวมน)
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

ลับ

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ครั้งที่ 9/2551

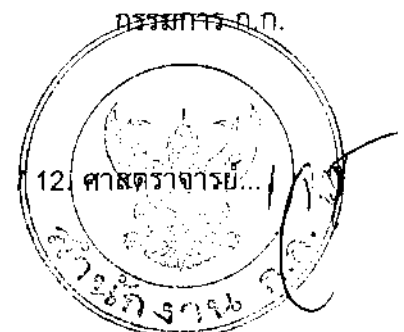
วันจันทร์ที่ 20 ตุลาคม 2551

ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น 5 ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 1

ผู้มาประชุม

- | | |
|--|--------------|
| 1. นายอมร เลาหมนนตรี
(นิติกร 9 ชช. ที่ปรึกษากฎหมายได้รับมอบหมายจาก
ปลัดกระทรวงมหาดไทย) | กรรมการ ก.ก. |
| 2. นายนนทิกร กาญจนะจิตรา
(รองเลขาธิการ ก.พ. ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ ก.พ.) | กรรมการ ก.ก. |
| 3. นางศิริพร กิจเกื้อกูล
(รองเลขาธิการ ก.ค.ศ. ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ ก.ค.ศ.) | กรรมการ ก.ก. |
| 4. นายปิยพันธุ์ นิยมานเหมินท์
(อธิบดีกรมบัญชีกลาง) | กรรมการ ก.ก. |
| 5. นายอภิรักษ์ โกษะโยธิน
(ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| 6. นางเพ็ญใจ วิศุทธิ์รัตน
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| 7. นายพิชิต ชนะกุล
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| 8. นายปราโมทย์ จิรธรรม
(ผู้แทนข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| 9. ร้อยตำรวจตรีเกรียงศักดิ์ โลหะชาละ
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| 10. นายสำราญ ถาวรายุศม์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| 11. นายสิมา สีมานันท์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |

ลับ



~~ลับ~~

- 2 -

12. ศาสตราจารย์ดิ้น ปรัชญาพฤทธิ์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
13. นายสมยศ มีเทศน์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
14. นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์

กรรมการ ก.ก.

กรรมการ ก.ก.

เลขานุการ ก.ก.

ผู้ไม่มาประชุม

1. นายพงศ์ศักดิ์ฐ์ เสมสันต์
(ปลัดกรุงเทพมหานคร)

กรรมการ ก.ก.

ดีตราชการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

1. นายอุทัย สุวรรณ
2. นายพีระพงษ์ สายเชื้อ
3. นางสาวณัฐสุภา เขียวเม่น
4. นายฉัตรชัย ใจงาม
5. นายประพัฒน์ ชีรพงศ์ธร
6. นางสาววิภาภรณ์ สรวงพนากุล
7. นางสาวระเบียบ กุบกระบี
8. นางสาวอรชร เลहनันทน์
9. นางสาวอุไรวรรณ เขียวเม่น
10. นายประพาศน์ รัชตะสัมฤทธิ์
11. นางจอมใจ สำราญทรัพย์
12. นายเพชรพงษ์ กำจรกิจการ
13. นางกรรณิการ์ สังข์ประสิทธิ์
14. นางพร้อมเพรียง เพ็ญโชติรส
15. นางภรณ์ เดชเจริญ

(นักปกครอง 10
ได้รับมอบจากรัฐมนตรี
ว่าการกระทรวง
มหาดไทย)

~~ลับ~~



16. นางสาวสุวรรณี วรรณเสขดา
17. นางศุภยา ดันประคองสุข
18. นางสาวอุไร ผลัญชัย
19. นางอรพิน สุขสองห้อง
20. นายยงยุทธ หอมกรุ่น
21. นางปราณี นาคอ่วม
22. นายอุกฤษฏ์ อุเทนสุด
23. นางสาวพัลลภา เอี่ยมสอาด
24. นางสาวปรีสรา ซาติทหาร
25. นางวันศิริ วิริยะเศวตกุล
26. นายสรศิริ พาชุนทด
27. นางสาวปัทมพร สุธีระ
28. นายอัครเทพ อัครวงษ์ไกววัล
29. นางสาวพนพส ศรีงามเมือง

เริ่มประชุมเวลา 14.00 น.

ก่อนการประชุม นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์ หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เลขานุการ ก.ก. แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย (พลตำรวจเอกโกวิท วัฒนะ) ประธาน ก.ก. ดัดราขการได้มอบให้ นายอุทัย สุวรรณ นักปกครอง 10 กระทรวงมหาดไทย เข้าประชุมและได้เสนอ นายสำราญ ถาวรบุญศรี กรรมการ ก.ก. เป็นประธานในที่ประชุมเพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ซึ่งที่ประชุมเห็นชอบ

จากนั้น ประธานได้กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้



ลับ
- 4 -

ระเบียบวาระที่ 1
เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานได้กล่าวแสดงความยินดีกับนายอภิรักษ์ โกษะโยธิน ที่ได้รับเลือกตั้งเป็น
ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สมัยที่ 2

ระเบียบวาระที่ 2
เรื่อง รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ 8/2551 เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2551

มติ ก.ก. รับรอง

ลับ



ลับ

- 5 -

ระเบียบวาระที่ 3

เรื่องเพื่อพิจารณา เรื่องที่ 1 ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
1 – 3 หรือ 4 หรือ 5 ให้แก่โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

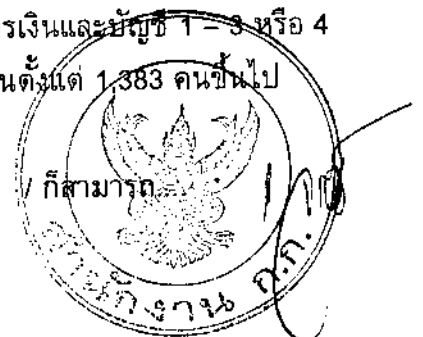
กรุงเทพมหานครขออนุมัติกำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเพิ่มเติมเพื่อปฏิบัติงานสนับสนุนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1 – 3 หรือ 4 หรือ 5 จำนวน 2 ตำแหน่ง ให้แก่โรงเรียนเพชรนอม สำนักงานเขตลาดพร้าว และโรงเรียนวัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ) สำนักงานเขตหนองจอก โรงเรียนละ 1 ตำแหน่ง

สืบเนื่องจาก มติ ก.ก. ครั้งที่ 11/2545 เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2545 อนุมัติให้นำเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติและสังกัดกรมสามัญศึกษามาถือปฏิบัติกับกรุงเทพมหานคร และให้กำหนดตำแหน่งบุคลากรสนับสนุนการสอนเป็นตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยมอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. เป็นผู้พิจารณาจากภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานของแต่ละโรงเรียนว่าควรมีตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด และนำเสนอขออนุมัติ ก.ก. ต่อไป และมติ ก.ก. ครั้งที่ 8/2546 เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2546 กำหนดตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเพิ่มเติม เพื่อปฏิบัติงานสนับสนุนการสอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ 1 – 3 จำนวน 430 ตำแหน่ง ให้โรงเรียนละ 1 ตำแหน่ง และกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1 – 3 ให้แก่โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,383 คนขึ้นไปอีกโรงเรียนละ 1 ตำแหน่ง จำนวน 53 โรงเรียน โดยพิจารณาจากการจัดแบ่งกลุ่มโรงเรียนออกเป็น 2 กลุ่ม ด้วยวิธีการหาค่าคะแนนมาตรฐาน (Z – test) คือ กลุ่มโรงเรียนที่มีขนาดเล็กมีนักเรียนไม่ถึง 1,383 คน และกลุ่มโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,383 คนขึ้นไป

ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1 – 3 หรือ 4 หรือ 5 เพิ่มเติม จำนวน 2 ตำแหน่ง ให้แก่โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้นต่อปีเป็นจำนวนเงิน 388,920 บาท

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่าตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 8/2546 เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2546 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการสอนของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครไว้ว่าโรงเรียนทุกแห่งควรกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ 1 – 3 หรือ 4 หรือ 5 ให้โรงเรียนละ 1 ตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1 – 3 หรือ 4 หรือ 5 ให้พิจารณาจากจำนวนนักเรียน หากโรงเรียนใดมีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,383 คนขึ้นไป

ลับ



ก็สามารถขอกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1 – 3 หรือ 4 หรือ 5 ได้อีก 1 ตำแหน่ง ซึ่งปรากฏว่าโรงเรียนเพชรดอนอมและโรงเรียนวัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ) มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,384 คน และ 1,423 คน ตามลำดับ เป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ก.กำหนด ดังนั้นจึงเห็นควรขออนุมัติ ก.ก. กำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1 – 3 หรือ 4 หรือ 5 เพิ่มใหม่ จำนวน 2 ตำแหน่ง ให้กับโรงเรียนเพชรดอนอม สำนักงานเขตลาดพร้าว จำนวน 1 ตำแหน่ง และโรงเรียนวัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ) สำนักงานเขตหนองจอก จำนวน 1 ตำแหน่ง

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. ในการเพิ่มอัตรากำลังไม่ควรพิจารณาเฉพาะจำนวนนักเรียนแต่อย่างเดียวเป็นเกณฑ์ แต่ควรวิเคราะห์จากหลาย ๆ ประเด็น เช่น การเพิ่มจำนวนนักเรียนอย่างต่อเนื่อง แนวโน้มจำนวนนักเรียนในปีต่อไปเป็นอย่างไร เป็นต้น

มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน

ในการประชุมครั้งที่ 5/2551 เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2551 เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

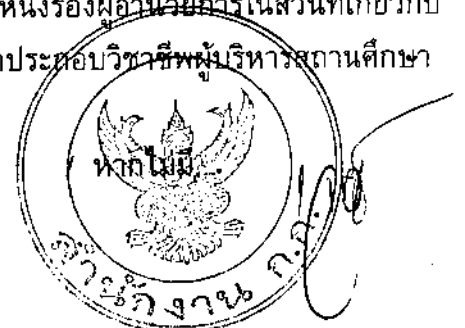
ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. การกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1 - 3 หรือ 4 หรือ 5 ให้แก่โรงเรียนเพชรดอนอมและโรงเรียนวัดหนองจอก โรงเรียนละ 1 ตำแหน่ง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ก.กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการสอนของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งพิจารณาตามความจำเป็น นอกเหนือจากการพิจารณาตามแผนอัตรากำลัง 2 ปี

มติ ก.ก. อนุมัติ

เรื่องที่ 2 การพิจารณายกเว้นคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ

กรุงเทพมหานครเสนอขอให้พิจารณายกเว้นคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ

สืบเนื่องจาก สำนักการศึกษาเสนอขออนุมัติยกเว้นการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติทั่วไปของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก ข้อ 1.1.5 มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา



หากไม่มีคุณสมบัติตามข้อนี้สามารถเข้ารับการคัดเลือกได้ แต่จะต้องดำเนินการเพื่อให้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาภายในระยะเวลา 2 ปี นับจากวันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว หากพ้นกำหนดผู้นั้นยังไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ก็ให้แต่งตั้ง (ย้าย) ผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งครูเช่นเดิม โดยให้เหตุผลว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการว่าง 45 ตำแหน่ง และปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 คาดว่าจะมีตำแหน่งรองผู้อำนวยการว่างประมาณ 25 ตำแหน่ง สำนักงานการศึกษาจึงได้มีประกาศลงวันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2551 รับสมัครสอบคัดเลือกข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการที่ว่างระหว่างวันที่ 25, 28-31 กรกฎาคม 2551 ในวันและเวลาราชการ โดยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการสอบคัดเลือกตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน ข้อ 1.4 มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา แต่เนื่องจากการรับสมัครสอบฯ ดังกล่าวเป็นครั้งแรกของการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ปรากฏว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ขาดการเตรียมความพร้อมที่จะเสนอคุณสมบัติขอให้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จึงทำให้มีข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีคุณสมบัติครบถ้วน สามารถสมัครสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการได้จำนวนน้อย โดยมีผู้มาสมัครสอบคัดเลือก จำนวน 139 ราย เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนจำนวน 16 ราย ผู้มีเงินเดือนและระยะเวลาดำรงตำแหน่งไม่ครบตามหลักเกณฑ์จำนวน 8 ราย ไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 115 ราย

มาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้การเปลี่ยนตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งมาตรา 4 แห่งพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2550 ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับแก่ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครโดยอนุโลมและกำหนดให้อำนาจหน้าที่ของ ก.ค.ศ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก.

มาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้วิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุมตามพระราชบัญญัติการกำหนดวิชาชีพควบคุมอื่นให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ห้ามมิให้ผู้ใดประกอบวิชาชีพควบคุมโดยไม่ได้รับใบอนุญาตตามพระราชบัญญัตินี้

ฯลฯ

มติ ก.ก. ครั้งที่ 10/2550 เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2550 ได้อนุมัติดังนี้

1. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ดังนี้

ลับ



ลับ

- 8 -

หลักเกณฑ์

1) คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก

1.1) คุณสมบัติทั่วไปของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกตำแหน่งรองผู้อำนวยการ

1.1.1) โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต ต้องเป็นข้าราชการครู
กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขต หรือสำนักการศึกษา

ฯลฯ

1.1.4) มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือทางอื่นที่ ก.ก.
กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

1.1.5) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

2) คุณสมบัติเฉพาะของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกตำแหน่งรองผู้อำนวยการ

2.1) เป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานครซึ่งเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า
อาจารย์ 2 หรือศึกษานิเทศก์ 6 หรือดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี
สำหรับผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี และ 2 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไป

2.2) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ คศ.2

วิธีการ

1. ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกประกาศรับสมัครโดยระบุตำแหน่งที่ว่างและคาดว่าจะว่างภายในปีงบประมาณถัดไป คุณสมบัติ หลักสูตร วิธีการคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก และข้อความอื่น ๆ ที่จำเป็นให้ผู้สมัครทราบ

ฯลฯ

2. กำหนดมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการในส่วนคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ
ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ว่า

2.1 มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือทางอื่นที่ ก.ก.กำหนด
เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

2.2 ดำรงตำแหน่งครู หรือศึกษานิเทศก์ 6 มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี
สำหรับผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี และ 2 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไป หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ก.
เทียบเท่า

2.3 มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

2.4 ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก.กำหนด

ลับ



ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2547 ข้อ 6 ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
2. มีความรู้และประสบการณ์วิชาชีพตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548

ข้อ 6 ได้กำหนดว่า ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ กล่าวคือมาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารสถานศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่าตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 10/2550 เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2550 อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ และกำหนดมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการ โดยได้กำหนดคุณสมบัติสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการไว้ข้อหนึ่งว่า ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ฉะนั้นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการจึงต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามมติ ก.ก. และมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการดังกล่าว กรณีที่สำนักงานการศึกษาขอยกเว้นคุณสมบัติเรื่องใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก และการให้บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการได้โดยมีเงื่อนไขให้ไปดำเนินการให้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาภายใน 2 ปี หากพ้นกำหนดผู้นั้นยังไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ก็ให้แต่งตั้ง (ย้าย) ผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งครูเช่นเดิม ซึ่งหากพิจารณาอนุมัติยกเว้นคุณสมบัติให้เฉพาะการสอบคัดเลือก เมื่อข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้นั้นผ่านการสอบคัดเลือก ก็ไม่สามารถบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการได้ เนื่องจากมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการ และถ้าอนุมัติยกเว้นคุณสมบัติ ทั้งในส่วนของหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกและส่วนของการบรรจุและแต่งตั้ง โดยมีเงื่อนไขตามที่สำนักงานการศึกษาเสนอคือ หากพ้นกำหนดผู้นั้นยังไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ก็ให้แต่งตั้ง (ย้าย) ผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งครูเช่นเดิมก็ยิ่งเป็นการเพิ่มปัญหาและความยุ่งยากในเรื่องการบริหารงานบุคคลมากยิ่งขึ้น หากข้าราชการครูผู้นั้นไม่สามารถทำตามเงื่อนไขได้ และเมื่อพิจารณาจากเหตุผลที่สำนักงานการศึกษาเสนอขอมานั้นไม่สามารถนำมาเป็นเหตุผลที่มีน้ำหนักเพียงพอที่จะสนับสนุนในการเสนอขออนุมัติยกเว้นคุณสมบัติแต่อย่างใดประกอบกับเพื่อรักษาสถิติของข้าราชการครูบางรายที่มีได้



สมัครสอบคัดเลือกในครั้งนี้เนื่องจากเห็นว่าตนเองขาดคุณสมบัติกรณีไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าว แต่อย่างไรก็ดีเนื่องจากการรับสมัครสอบฯ ครั้งนี้
เป็นครั้งแรกของการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ฯ ดังนั้นจึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาใน
2 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 อนุมัติยกเว้นคุณสมบัติทั่วไป ข้อ 1.1.5 มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
ผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุ
และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ โดยให้กรุงเทพมหานครไปดำเนินการขยายระยะเวลา
การรับสมัครสอบคัดเลือกข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
รองผู้อำนวยการ เพื่อให้ได้ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนเพิ่มขึ้น ส่วนการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
รองผู้อำนวยการจะดำเนินการได้เมื่อข้าราชการครูผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง

แนวทางที่ 2 ไม่เห็นควรอนุมัติยกเว้นคุณสมบัติทั่วไป ข้อ 1.1.5 มีใบอนุญาต
ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

1. ประกาศสำนักการศึกษารับสมัครสอบคัดเลือกได้มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิ
เข้ารับการสอบคัดเลือกตำแหน่งรองผู้อำนวยการไว้ว่าต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
แต่สำนักการศึกษาเสนอขออนุมัติยกเว้นคุณสมบัติในเรื่องดังกล่าวเป็นการขัดกับประกาศรับสมัครสอบ

2. การที่ ก.ก. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการและมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการ โดยกำหนด
คุณสมบัติข้อหนึ่งว่าต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา มีพื้นฐานมาจากกฎหมายคือ
พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 43 ที่กำหนดให้วิชาชีพครู
ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม ดังนั้นใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
จึงเป็นคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด ไม่ใช่คุณสมบัติที่ ก.ก. กำหนด จึงทำให้ ก.ก. ไม่สามารถ
อนุมัติยกเว้นคุณสมบัติ การไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาได้

มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ 7/2551 เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2551
เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. พิจารณาไม่สมควร ยกเว้นคุณสมบัติ โดยมีความเห็นประกอบการพิจารณา
ดังนี้

1. ก.ก. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุ
และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ โดยกำหนดให้ผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกตำแหน่ง



รองผู้อำนวยการต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และกำหนดมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา การที่ ก.ก. กำหนดดังกล่าวเพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งกำหนดสาระสำคัญว่าให้วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา เป็นวิชาชีพควบคุม ห้ามมิให้ผู้ใดประกอบวิชาชีพควบคุมโดยไม่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

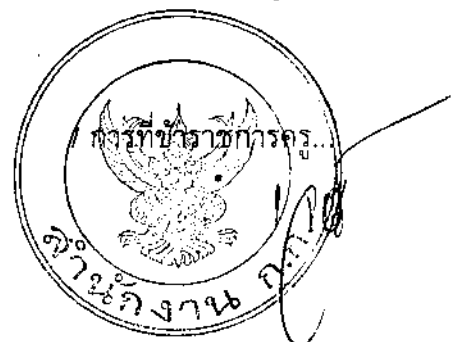
2. การที่สำนักงานการศึกษาเสนอขออนุมัติยกเว้นคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ และตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการ กรณีมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา โดยขอรับสมัครและขอบรรจุแต่งตั้งก่อนได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จึงไม่อาจอนุมัติได้เนื่องจากการขัดต่อกฎหมายตามมาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

3. มีข้อสังเกตว่าพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มีผลใช้บังคับมาแล้วถึง 5 ปี แต่ข้าราชการครูส่วนใหญ่ไม่ได้สนใจศึกษาและเตรียมตัวในการปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด จึงควรให้สำนักงานการศึกษาให้การอบรม แนะนำ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายได้ เพื่อให้ได้รับประโยชน์ที่ควรจะได้และเป็นผลดีแก่ราชการ

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

1. ไม่สมควรยกเว้นคุณสมบัติ กรณีไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ทั้งนี้เพื่อเป็นไปตามมาตรา 43 ของกฎหมายพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดไว้

2. เมื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้จำนวนหนึ่งแล้ว ยังคงมีตำแหน่งรองผู้อำนวยการว่างอยู่อีกจำนวนหนึ่ง ซึ่งไม่น่าจะมีผลกระทบต่อสถานศึกษามากนัก เนื่องจากเป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ซึ่งในแต่ละโรงเรียนจะมีตำแหน่งผู้อำนวยการอยู่แล้ว โรงเรียนขนาดใหญ่อาจมีรองผู้อำนวยการถึง 3 – 4 คน แต่ส่วนใหญ่มีมากกว่า 1 คน กรณีโรงเรียนใดมีตำแหน่งรองผู้อำนวยการว่าง หากมีความจำเป็นอาจแก้ไขปัญหานี้เฉพาะหน้าด้วยการมอบหมายให้ครูในโรงเรียนเดียวกันทำหน้าที่แทนจะเหมาะสมกว่า



3. การที่ข้าราชการครูตำแหน่งรองผู้อำนวยการได้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการ ก่อนกำหนดเป็นจำนวนมาก ถึง 29 คน เป็นสิ่งที่หน่วยงานไม่คาดคิดและไม่ได้วางแผนรองรับสถานการณ์ ดังนั้น กรุงเทพมหานครควรมีการวางแผนกำลังคน โดยการวางแผนระยะสั้นในการแก้ไขปัญหากรณี ก.ก. ไม่อนุมัติยกเว้นคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ฯ เช่น จัดการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ อบรม แนะนำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร การประสานทำข้อตกลงกับสถาบันการศึกษาจัดการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับ ข้าราชการครูมีคุณสมบัติครบถ้วนในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นต้น และการวางแผน ระยะยาว โดยการจัดทำแผนกำลังคน เพื่อจะได้ทราบสภาพลักษณะกำลังคนและสามารถเตรียมความพร้อม และวางแผนพัฒนาบุคลากรได้ตามสภาพปัญหา หรือความต้องการของกำลังคน เพื่อเตรียมความพร้อมให้ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเป็นการป้องกันมิให้เกิดปัญหากรณีเช่นนี้อีก

มติ ก.ก. ไม่อนุมัติให้ยกเว้นคุณสมบัติทั่วไป ข้อ 1.1.5 โดยมีข้อเสนอแนะให้กรุงเทพมหานคร รับไปพิจารณาดำเนินการจัดทำแผนระยะสั้นและระยะยาวเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนผู้บริหาร สถานศึกษา รวมถึงการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องด้วย

เรื่องที่ 3 ขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานแพทย์

กรุงเทพมหานครขออนุมัติ ดังนี้

1. ปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังโรงพยาบาลหนองจอก โดยขอยกฐานะเป็น ส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากอง กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน 239 ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่ง ใหม่ จำนวน 60 ตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น จำนวน 5 ตำแหน่ง เปลี่ยนสายงานและ ปรับระดับสูงขึ้น จำนวน 11 ตำแหน่ง และปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

1.1 กลุ่มภารกิจอำนาจการ ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี

1.2 กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการและระบบคุณภาพ ได้แก่ ฝ่ายโภชนาการ ฝ่ายวิชาการและ แผนงาน กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพ อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม



1.3 กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ได้แก่ กลุ่มงานประกันสุขภาพ กลุ่มงานเวชศาสตร์ชุมชน และเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ

1.4 กลุ่มภารกิจด้านทุติยภูมิระดับสูง ได้แก่ กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉินและบริการการแพทย์ฉุกเฉิน กลุ่มงานนิติเวชวิทยา กลุ่มงานอายุรกรรม กลุ่มงานกุมารเวชกรรม กลุ่มงานศัลยกรรม กลุ่มงานออร์โธปิดิกส์ กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม กลุ่มงานจักษุวิทยา กลุ่มงานโสต ศอ นาสิก กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา กลุ่มงานจิตเวช กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู กลุ่มงานรังสีวิทยา กลุ่มงานทันตกรรม กลุ่มงานชันสูตรโรคกลาง และธนาคารเลือด กลุ่มงานเภสัชกรรม

1.5 กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ได้แก่ ฝ่ายการพยาบาล

2. จัดตั้งส่วนราชการใหม่ คือ ศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ) เป็นส่วนราชการระดับกอง กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน 11 ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งเพิ่มใหม่ และแบ่งส่วนราชการภายในเป็น 1 ฝ่าย 2 กลุ่มงาน คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มงานมาตรฐาน และระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน กลุ่มงานปฏิบัติการการแพทย์ฉุกเฉิน

สาระสำคัญของเรื่อง

1. เหตุผลความจำเป็น

การขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานการแพทย์ ได้มีการหารือร่วมกันระหว่างผู้บริหารกรุงเทพมหานคร สำนักงานการแพทย์ และสำนักงาน ก.ก. โดยพิจารณากรอบอัตรากำลังเท่าที่จำเป็น สำหรับสายงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานบริการด้านสาธารณสุข ให้ใช้วิธีการจ้างแทน การกำหนดข้าราชการเพิ่มใหม่ และในเบื้องต้นเห็นควรเสนอขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลหนองจอกเป็นโรงพยาบาลนำร่องก่อน แล้วจึงขออนุมัติโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาล/ส่วนราชการอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งได้เสนอที่ประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน พิจารณาในการประชุม 2 ครั้ง คือ ครั้งที่ 4/2551 เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2551 และครั้งที่ 5/2551 เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2551 และ อ.ก.ก.ได้มีประเด็นสำคัญในการพิจารณา ซึ่งสำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการตามประเด็นดังกล่าวแล้ว โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การขออนุมัติใช้เกณฑ์การกำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำของสายงานแพทย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครที่จะยกฐานะระดับการให้บริการทางการแพทย์เป็นระดับทุติยภูมิระดับสูง เนื่องจาก การขยายขอบเขตการรักษาพยาบาลโรคที่มีความซับซ้อนมากขึ้น และจำเป็นต้องมีแพทย์เฉพาะทางสาขา รอง(เช่น จักษุวิทยา โสต นาสิก ลาลิงซ์ รังสีวิทยา จิตเวชศาสตร์ เวชศาสตร์ฟื้นฟู เวชศาสตร์การศัลยกรรม เป็นต้น) นอกจากแพทย์เฉพาะทางสาขาหลัก(ได้แก่ สาขาสรีรศาสตร์ ศัลยศาสตร์ อายุรศาสตร์ กุมารเวชศาสตร์



ศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ และวิสัญญีแพทย์) ประกอบกับโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เช่น โรงพยาบาลนพรัตนราชธานีเป็นโรงพยาบาลของรัฐสังกัดกระทรวงสาธารณสุขระดับตติยภูมิที่ตั้งอยู่ในด้านตะวันออกของกรุงเทพมหานคร ซึ่งใกล้กับโรงพยาบาลหนองจอกมากที่สุด แต่ไม่อาจรองรับการให้บริการได้ ดังนั้น โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครจึงควรให้บริการผู้ป่วยตามสาขา/โรคที่จำเป็นอย่างครอบคลุม สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ลดความเสี่ยงจากการฟ้องร้องที่เกิดขึ้นจากการรักษาทั้งคดีแพ่งและคดีอาญา เป็นประโยชน์โดยตรงต่อประชาชนที่มาใช้บริการ และการพัฒนาระบบบริการอื่น ๆ ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร จึงเห็นควรมีอัตรากำลังแพทย์เฉพาะทางที่จำเป็น เช่น งานพัฒนาคุณภาพ งานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน งานนิติเวชวิทยา เป็นต้น โดยเกณฑ์ดังกล่าวนี้จะใช้พิจารณาเฉพาะช่วงการปรับเปลี่ยนหรือยกระดับหน่วยบริการทางการแพทย์เป็นระดับตติยภูมิระดับสูง โดยมีรายละเอียดประกอบการพิจารณา ดังนี้

1) ในการเสนอขออนุมัติ ก.ก. ปรับปรุงกรอบอัตรากำลังสายงานแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ในปัจจุบัน ได้ใช้แนวทางการพิจารณา ดังนี้

- หลักเกณฑ์ของกระทรวงสาธารณสุข เช่น ผู้ป่วยนอก แพทย์ 1 คน ใช้เวลาตรวจรายละเอียด 5 นาที (กรุงเทพมหานครได้ปรับปรุงการคำนวณจำนวนแพทย์ที่ตรวจผู้ป่วยนอกเฉพาะทาง โดยแพทย์ 1 คน ตรวจรายละเอียด 10 นาที) ผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน แพทย์ 1 คน ใช้เวลาตรวจ รายละเอียด 30 นาที ผู้ป่วยใน ศัลยกรรม กำหนดให้มีแพทย์ 3 ตำแหน่งต่อ 1 หอผู้ป่วย และกำหนดให้แพทย์ต้องหมุนเวียนกันออกตรวจ OPD ในด้านศัลยกรรม โดยหอผู้ป่วยแยกกำหนดให้ 4 ตำแหน่ง

- งานบริการทางการแพทย์อื่นที่กระทรวงสาธารณสุขไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ เช่น นิติเวชศาสตร์ ใช้สถิติปริมาณงาน (work load) ในการคำนวณ

- งานด้านการเรียนการสอน ใช้เกณฑ์เช่นเดียวกับ ก.พ.อ.

การใช้เกณฑ์ดังกล่าวไม่สามารถรองรับความต้องการจำนวนแพทย์เฉพาะทางตามโครงสร้างที่จะเสนอขอปรับปรุงโรงพยาบาลของกรุงเทพมหานครเป็นระดับตติยภูมิระดับสูงได้ ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันอัตรากำลังสายงานแพทย์ของโรงพยาบาลดังกล่าวกำหนดไว้ในกลุ่มเวชปฏิบัติทั่วไป ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัย รักษาโรคผู้ป่วย ตรวจผู้ป่วยด้วยรังสี การให้บริการด้านเวชกรรมฟื้นฟูแก่ผู้ป่วย และกำหนดในกลุ่มงานอนามัยชุมชน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมสุขภาพ งานสังคมสงเคราะห์ผู้ป่วยที่มีปัญหา งานป้องกันควบคุมโรคและระบาดวิทยา งานให้ข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข งานการรักษาพยาบาลในชุมชนและวิจัยชุมชน งานด้านผู้สูงอายุ งานป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ งานอาชีพเวชกรรมและพิษวิทยา ระบบส่งต่อ ซึ่งโครงสร้างของโรงพยาบาลไม่มีกลุ่ม

~~ลับ~~



บริการทางการแพทย์เฉพาะทาง รวมทั้งจำนวนผู้ป่วยเฉพาะทางจะผันแปรตามความเชี่ยวชาญของแพทย์แต่ละสาขาที่ให้บริการทางการแพทย์ เช่น หากโรงพยาบาลไม่มีแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญด้านจักษุวิทยา ก็จะไม่สถิติจำนวนผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาโรคเกี่ยวกับตา ที่จะนำมาใช้ในการคำนวณอัตราค่าลงสายงาน แพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญด้านจักษุวิทยาตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงสาธารณสุขได้

2) ความจำเป็นในการให้บริการทางการแพทย์กับประชาชน และเพื่อเพิ่มคุณภาพและมาตรฐานโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครที่จะยกระดับเป็นโรงพยาบาลทุติยภูมิระดับสูง จึงจำเป็นต้องให้บริการทางการแพทย์ที่ตรวจรักษาโรคที่มีความซับซ้อนมากขึ้น และเชื่อมโยงกับหลายระบบของร่างกาย ลดความสูญเสียจากการส่งต่อไปหน่วยบริการทางการแพทย์อื่นที่มีความพร้อมมากกว่า

ดังนั้น ในเบื้องต้นของการปรับเปลี่ยนหรือการยกระดับหน่วยบริการทางการแพทย์ของโรงพยาบาลหนองจอก เป็นระดับทุติยภูมิระดับสูง เห็นควรกำหนดจำนวนแพทย์ในแต่ละสาขาขั้นต่ำ โดยพิจารณาจากความจำเป็นลักษณะงานที่ปฏิบัติของแพทย์ในแต่ละสาขา จำนวนผู้ป่วยที่คาดว่าจะเข้ารับบริการในแต่ละสาขาที่ขอกำหนดและเพื่อให้สอดคล้องกับ health need ของประชาชน รวมทั้งการกำหนดอัตราค่าลงผู้บริหารโรงพยาบาลที่เป็นนายแพทย์ รวมจำนวน 42 ตำแหน่ง สำหรับโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานครอื่นๆที่จะยกระดับหน่วยบริการ จำนวนแพทย์จะกำหนดตามสัดส่วนของข้อเท็จจริงและภาระงานของแต่ละโรงพยาบาล

1.2 การปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตราค่าลงโรงพยาบาลหนองจอก

1.2.1 สภาพปัญหาปัจจุบัน

1) ภายหลังจากที่ใช้พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2545 ประชาชนไม่ต้องจ่ายเงินในการรักษาสุขภาพของตนเอง (เฉพาะในปี พ.ศ. 2545 – 2549 ประชาชนบางส่วนจะต้องจ่ายเงินครั้งละ 30 บาท ในการตรวจรักษาสุขภาพ) ซึ่งมีผลให้ประชาชนเรียกร้องสิทธิในการรักษาพยาบาล และเข้าใช้บริการจากโรงพยาบาลเพิ่มมากขึ้น ทำให้โรงพยาบาล บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ต้องรับภาระตรวจและรักษาประชาชนที่มาใช้บริการเพิ่มขึ้น การทำงานของแพทย์ในส่วนภาครัฐต้องรับภาระงานมากขึ้น กล่าวคือ ทำงาน 90 – 120 ชั่วโมง/สัปดาห์ การตรวจใช้เวลา 2 – 5 นาที/ราย เสี่ยงต่อความผิดพลาดในการรักษา มีการร้องเรียนเรียกค่าเสียหายจากการรักษา การฟ้องศาลทั้งคดีแพ่ง และคดีอาญา และมีการร้องเรียนสำนักงานประกันสุขภาพแห่งชาติ แพทยสภา สื่อมวลชนว่าโรงพยาบาลรักษาไม่ดี ไม่หายป่วย มีปัญหาในเรื่องการรอคอย ข้อร้องเรียนในการบริการของแพทย์ พยาบาล การส่งต่อผู้ป่วย และโดยที่ปัจจุบันโรคต่างๆ มีความซับซ้อนมากขึ้น และมีโรคแทรกซ้อนในระบบอื่นๆของร่างกาย จำเป็นต้องมีแพทย์เฉพาะทางในสาขาต่าง ๆ เช่น อายุรกรรม ศัลยกรรม วัสดุอุปกรณ์ เวชกรรม

ศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์ จักษุ โสต คอ นาสิก ทั้งนี้ถือเป็นสาขาหลักที่มีความเกี่ยวข้องกัน ต้องมีทีมแพทย์ในการรักษา กรณีที่ต้องผ่าตัด ต้องมีวิสัญญีแพทย์ร่วมด้วย ซึ่งเป็นข้อบังคับของแพทยสภา ในขณะที่รัฐบาลส่งเสริมให้โรงพยาบาลเอกชนรับผู้ป่วยจากต่างประเทศมากขึ้น ภายใต้โครงการ "Medical Hub" เป็นผลให้ชาวต่างประเทศมาใช้บริการตรวจรักษาสุขภาพมากขึ้น ทำให้โรงพยาบาลเอกชนมีความต้องการแพทย์พยาบาล บุคลากรทางการแพทย์เพิ่มขึ้น และพร้อมจ่ายค่าตอบแทนที่สูงกว่าภาครัฐ

2) โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี เป็นโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ขนาด 560 เตียง และเป็นสถานบริการของรัฐแห่งเดียวที่ตั้งอยู่ในย่านฝั่งตะวันออกของกรุงเทพมหานคร ได้มีหนังสือ ที่ สช 0305/6851 ลงวันที่ 16 มิถุนายน 2551 เรียน ผู้อำนวยการสำนักการแพทย์แจ้งความประสงค์ขอลาออกจากการเป็นเครือข่ายโรงพยาบาลประสานเครือข่ายของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2551 เป็นต้นไป เนื่องจากมีภาระในการให้บริการประชาชนจำนวนมาก และต้องรับผิดชอบผู้ประกันตนเครือข่ายเพิ่มขึ้น บุคลากรและจำนวนเตียงในการรองรับในการให้บริการมีจำนวนจำกัด

3) การกำหนดให้โรงพยาบาลหนองจอกดูแลประชาชนตามระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินในการส่งต่อบริการการแพทย์ฉุกเฉิน กรณีที่มีการเจ็บป่วยฉุกเฉินและอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในพื้นที่หนองจอก คลองสามวา

4) ความจำเป็นส่งต่อผู้ป่วย เนื่องจากไม่มีแพทย์เฉพาะทางในการดูแลรักษาผู้ป่วยแพทย์ที่มีอยู่ไม่เพียงพอรองรับการให้บริการทางการแพทย์ได้ เกิดการร้องเรียนอยู่เสมอ โรงพยาบาลหนองจอกได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการจ้างแพทย์ห้วงเวลาเพื่อช่วยปฏิบัติงานตรวจรักษาผู้ป่วยของโรงพยาบาลโดยใช้เงินบำรุงโรงพยาบาล

5) ปัญหาการส่งต่อผู้ป่วย ได้แก่ จำนวนผู้ป่วยที่ต้องส่งต่อไปรักษาต่อยังโรงพยาบาลระดับตติยภูมิมีจำนวนมาก ขณะที่โรงพยาบาลระดับตติยภูมิมีจำนวนเตียงไม่เพียงพอ รวมทั้งปัญหาระยะทางการเดินทาง ปัญหาวิกฤต และความเร่งด่วนของการรักษา

1.2.2 ด้าน demand

1) โรงพยาบาลหนองจอก ตั้งอยู่บนถนนเลียบวารี แขวงกระทุ่มราย บนพื้นที่ประมาณ 10 ไร่ รับผิดชอบให้บริการประชาชนในพื้นที่เขตคลองสามวา และเขตหนองจอก และเนื่องจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพและการเจริญเติบโตของชุมชนเมืองและการขยายตัวของประชากรเพิ่มขึ้น โดยมีชุมชนในพื้นที่เขตหนองจอก และคลองสามวา จำนวน 147 ชุมชน ส่วนใหญ่เป็นชุมชน ชานเมืองและหมู่บ้านจัดสรร ประชากรในพื้นที่ทั้ง 2 เขต มีจำนวน 278,027 คน และมีประชาชนพื้นที่จังหวัดติดต่อกันใกล้เคียง ได้แก่ จังหวัดปทุมธานี จังหวัดฉะเชิงเทรา เข้ามาใช้บริการโรงพยาบาลหนองจอกเพิ่มมากขึ้น



2) ปัจจุบันเปิดให้บริการ 76 เตียง มีผู้ป่วยมาเข้ารับบริการเฉลี่ยวันละ 394 ราย (จำนวนผู้ป่วยนอกเฉลี่ย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550)

- ผู้ป่วยนอก จำนวน 132,310 ราย ผู้ป่วยใน จำนวน 3,462 ราย ผู้ป่วย ที่รับบริการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ จำนวน 2,593 ราย และที่รับบริการที่หน่วย PCU จำนวน 4,104 ราย โดยเป็นผู้รับบริการซึ่งอยู่ในพื้นที่เขตหนองจอก จำนวน 122,919 ราย เขตคลองสามวา จำนวน 2,550 ราย เขตอื่น ๆ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 9,578 ราย และมีประชาชนจากต่างจังหวัด จำนวน 7,422 ราย

- ผู้ป่วยแยกตามประเภท/สาขา ของผู้ป่วยนอก และผู้ป่วยในของปี

พ.ศ.2540 – 2550

1.2.3 ด้าน Supply

1) โรงพยาบาลเครือข่ายในพื้นที่ใกล้เคียงโรงพยาบาลหนองจอก

2) ความพร้อมของโรงพยาบาล

- การปรับปรุงอาคารสถานที่

สำนักการแพทย์ได้ปรับปรุงอาคารโรงพยาบาล ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2546 – 2550 เพื่อก่อสร้างเป็นอาคาร 5 ชั้น พื้นที่ใช้สอย 17,868 ตารางเมตร ใช้งบประมาณก่อสร้าง 303,200,000 บาท ภายในอาคารแบ่งเป็นหอผู้ป่วย และการบริการทางการแพทย์ รวมทั้งสิ้น 60 เตียง ในช่วงขณะทำการก่อสร้าง จำเป็นต้องปิดหอผู้ป่วยบางส่วน จึงเหลือเพียง 42 เตียง เป็นผลให้จำนวนผู้ป่วยในช่วงระยะเวลาดังกล่าว ลดลง เมื่ออาคารบริการและอาคารหอพักแพทย์พยาบาลเสร็จสมบูรณ์ จึงสามารถให้บริการได้เพิ่มขึ้น พร้อมทั้งจัดหางบประมาณสนับสนุนก่อสร้างอาคารอเนกประสงค์เพิ่มเติม จำนวน 60,000,000 บาท ตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 - 2552

- งบประมาณ

- เครื่องมือทางการแพทย์

3) ความสามารถในการสรรหาบุคลากรในสายงานแพทย์และสาธารณสุขอื่น

ปัจจุบันกรุงเทพมหานครได้มีการดำเนินการปรับปรุงระเบียบการจ่าย ค่าตอบแทนเพื่อจูงใจบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุขให้มาปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขมากขึ้น ได้แก่

3.1) ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตรา การจ่ายเงินค่าตอบแทนแก่บุคลากรทางด้านการแพทย์และสาธารณสุขในสังกัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2550 ได้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2550

3.2) ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยค่าตอบแทนแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และบุคลากรทางการแพทย์สาธารณสุขช่วงเวลา พ.ศ. 2551 ได้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 16 มิถุนายน 2551

/ 3.3) กรุงเทพมหานคร...



3.3) กรุงเทพมหานครได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลในการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษให้แก่บุคลากรทางการแพทย์ในกรณีดังต่อไปนี้

- แพทย์กลุ่มที่ 1 ปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่ ก.ก. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ได้รับเงิน 5,000 บาท ต่อเดือน

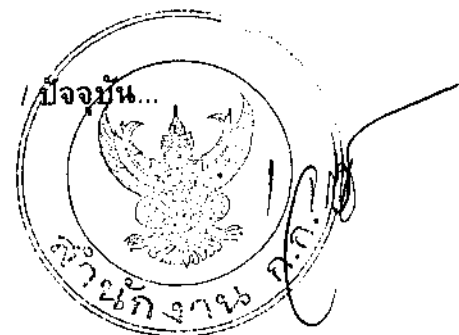
- แพทย์กลุ่มที่ 2 ได้รับวุฒิปัตร์ หรืออนุมัติบัตร หรือปริญญาโท หรือปริญญาเอก หรือได้รับมอบหมายรับผิดชอบการพัฒนาระบบคุณภาพได้รับ 10,000 บาทต่อเดือน

- แพทย์กลุ่มที่ 3 ปฏิบัติหน้าที่หลักสาขาพยาธิทั่วไป พยาธิกายวิภาค พยาธิวิทยาคลินิก นิติเวชศาสตร์ จิตเวชศาสตร์ จิตเวชเด็กและวัยรุ่น ประสาทศัลยศาสตร์ ศัลยศาสตร์ ทรวงอก เวชศาสตร์ป้องกัน (แขนงระบาดวิทยา) ได้รับ 15,000 บาท ต่อเดือน

1.2.4 แผนงานในการขยายบริการการรักษาพยาบาล

ปัจจุบัน	การดำเนินการตามแผน
1. หลังคลอดใช้เตียงรวมกับอายุรกรรมทั่วไป 2. ไม่มี 3. ไม่มี 4. ไม่มี 5. เป็นโรงพยาบาลเครือข่ายโรงพยาบาล นพรัตนราชธานี - เปิดตรวจให้บริการร่วมกับผู้ป่วยทั่วไป - เปิดช่องทางด่วนสำหรับข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ประกันสังคม ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส	<u>ปีงบประมาณ 2552</u> 1. หอผู้ป่วยหลังคลอด 30 เตียง 2. เปิดหน่วยไคเทียม 2 unit 3. เปิดห้องตรวจบริการด้านศัลยกรรมกระดูกและทั่วไป 4. เปิดห้องตรวจจักษุรองรับผู้ป่วยเบาหวาน 5. สมัครงานเป็นโรงพยาบาลหลักประกันสังคมและเปิด ห้องตรวจเฉพาะทางประกันสังคม ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส 6. ขยายเวลาให้บริการห้องตรวจกุมารเวชกรรม เวลา 13.00 – 16.00 น.

~~ลับ~~



ลัษ

- 19 -

ปัจจุบัน	การดำเนินการตามแผน
1. ผู้ป่วยกุมารเวชกรรมพักรวมกับหอผู้ป่วย อายุรกรรมหญิง 2. ผู้ป่วยศัลยกรรมพักรวมกับหอผู้ป่วย อายุรกรรมทั่วไป เดิมเปิด 12 เตียง 3. ไม่มี ปัจจุบันใช้พื้นที่ตรวจโรคร่วมกับ ผู้ป่วยทั่วไป	ปีงบประมาณ 2553 1. เปิดหอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม 30 เตียง 2. เปิดหอผู้ป่วยศัลยกรรมรวม 30 เตียง และหอผู้ป่วย พิเศษ 12 เตียง 3. เปิดบริการห้องตรวจคัดกรองผู้ป่วยติดเชื้อ (เช่น ผู้ป่วยวัณโรค เอชไอวี ไข้หวัดนก) โดยจัดทำเป็นระบบ Negative Presence
- ไม่มี -	ปีงบประมาณ 2554 1. เปิดหอผู้ป่วยพิเศษ 12 เตียง 2. ปรับปรุงและขยายบริการที่ PCU โดยเพิ่มแพทย์ ทันตกรรม และกายภาพบำบัด

1.2.5 การพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation)

ปัจจุบันโรงพยาบาลหนองจอกได้ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลบันไดขั้นที่ 1 และได้รับการตรวจสอบจากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล 2 ครั้ง ปัจจุบันกำลังขอรับรองเข้าสู่กระบวนการพัฒนาคุณภาพบันไดขั้นที่ 2 (ปัจจุบันสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล กำหนดการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลตามนโยบายประกันสุขภาพถ้วนหน้า โดยโรงพยาบาลต่างๆ ต้องพัฒนาคุณภาพตามข้อกำหนดในมาตรฐาน HA ซึ่งเป็นเครื่องชี้นำทิศทางการพัฒนาไปสู่โรงพยาบาลคุณภาพ กล่าวคือ โรงพยาบาลต้องพัฒนาตามข้อกำหนดบันไดสามขั้นสู่ HA คือ

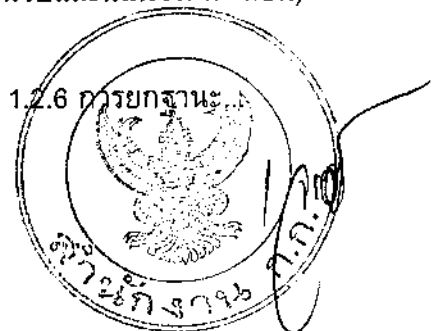
ขั้นที่ 1 ขั้นทบทวน แก้ไข ป้องกันปัญหา เป็นการเรียนรู้จากปัญหาและเหตุการณ์ ไม่พึงประสงค์

ขั้นที่ 2 การพัฒนาส่วนต่าง ๆ ของโรงพยาบาลอย่างเป็นระบบ ได้แก่ หน่วยบริการ ระบบงาน กลุ่มผู้ป่วย และองค์กร เป็นการประกันคุณภาพและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ขั้นที่ 3 การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ วัฒนธรรมความปลอดภัย วัฒนธรรมการเรียนรู้ นำมาตรฐานมาปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด และเกิดผลลัพธ์เป็นที่ยอมรับและมีแนวโน้มที่ดีขึ้น)

ลัษ

/ 1.2.6 การยกฐานะ



1.2.6 การยกฐานะเป็นส่วนราชการสูงกว่ากอง โดยศึกษาเปรียบเทียบในประเด็น/หัวข้อเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลที่มีฐานะสูงกว่ากอง ได้แก่ โรงพยาบาลสิรินธร ซึ่งมติ ก.ก. ครั้งที่ 8/2548 เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2548 อนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนายแพทย์ 8 หรือ 9วช.(ผู้อำนวยการโรงพยาบาล) เป็นตำแหน่งนายแพทย์ 9 (ผู้อำนวยการโรงพยาบาล) โดยใช้ข้อมูลเมื่อครั้งที่น่าเสนอขออนุมัติ ก.ก.ในการปรับปรุงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลสิรินธร เนื่องจากทั้งสองโรงพยาบาลเป็นโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ด้านตะวันออกของกรุงเทพมหานคร ในการให้บริการทางการแพทย์ให้กับประชาชน และมีลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงาน ของโรงพยาบาลทั้งสองแห่งมีความใกล้เคียงกัน

1.3 การจัดตั้งศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ) เป็นส่วนราชการใหม่ สังกัดสำนักการแพทย์ และกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มใหม่

1.3.1 หน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ) รับผิดชอบบริหารจัดการระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นศูนย์รับแจ้งเหตุและสั่งการ ให้คำปรึกษาแนะนำ ด้านปฏิบัติการการแพทย์ฉุกเฉิน และให้บริการสายด่วนการแพทย์ เป็นศูนย์กลางประสานงานและพัฒนาเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการทางการแพทย์ฉุกเฉินทั้งในสถานการณ์ปกติ และกรณีสาธารณภัย อุบัติเหตุ อุบัติภัย และวินาศกรรม ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงภัยจากการก่อการร้าย ศึกษา วิจัย จัดทำสถิติข้อมูล และสารสนเทศ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน การบริหารจัดการด้านการเงินในระบบการให้บริการการแพทย์ฉุกเฉิน และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.3.2 เหตุผลการแบ่งส่วนราชการภายในศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ)

1) สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ (ศูนย์นเรนทรเดิม) เปลี่ยนบทบาทจากเดิมที่เป็นศูนย์รับแจ้งเหตุและประสานหน่วยปฏิบัติการการแพทย์ฉุกเฉินต่าง ๆ ทั่วประเทศมาเป็นบทบาทตามที่ได้กำหนดใน พระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ.2551 โดยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีศูนย์เอราวัณทำหน้าที่เช่นเดียวกับศูนย์นเรนทรเดิม ส่วนในจังหวัดอื่น ๆ มีหน่วยงานที่รับผิดชอบหน้าที่แทนศูนย์นเรนทรเดิมเช่นกัน

2) ในการให้การช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยฉุกเฉิน เดิมศูนย์นเรนทรเป็นศูนย์รับแจ้งเหตุฉุกเฉินทางการแพทย์ทั่วประเทศ และประสานหน่วยปฏิบัติการต่าง ๆ ในแต่ละจังหวัดให้ออกปฏิบัติการช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยฉุกเฉิน สำหรับในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการให้บริการการแพทย์ฉุกเฉินตามนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครตั้งแต่วันที่ 8 สิงหาคม 2550 โดยมีศูนย์เอราวัณ เป็นหน่วยที่รับผิดชอบ

3) การปฏิบัติงานของศูนย์เฮอร์วินไม่เพียงแต่ทำหน้าที่เป็นศูนย์รับแจ้งเหตุและประสานการปฏิบัติการ ยังมีหน้าที่ในการเตรียมการ การฝึกซ้อม การพัฒนามาตรฐานและระบบบริการแพทย์ฉุกเฉิน พัฒนาบุคลากรทั้งในส่วนภาครัฐ และเอกชน เพื่อให้การปฏิบัติงานบริการทางการแพทย์ฉุกเฉินมีคุณภาพ สามารถช่วยเหลือผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันทั่วทั้งที่_นอกจากนี้ยังมีส่วนบริหารจัดการด้านการเงินของระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน จึงควรแบ่งส่วนราชการภายในให้ชัดเจน เป็น ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มงานมาตรฐานและระบบการแพทย์ฉุกเฉิน และกลุ่มงานปฏิบัติการการแพทย์ฉุกเฉิน

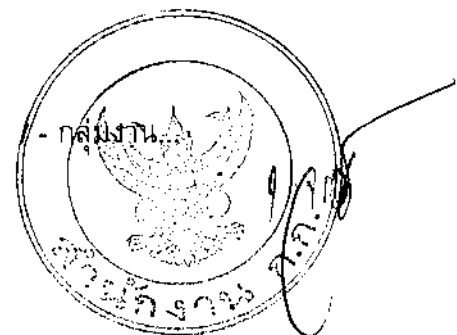
4) การจัดบริการความช่วยเหลือฉุกเฉิน ณ จุดเกิดเหตุในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ผ่านมามีองค์การอิสระภาคเอกชน อาสาสมัคร มูลนิธิต่างๆ เข้ามาดำเนินการ บางส่วนอาจขาดความรู้ ทักษะ และความสามารถตามหลักวิชาการแพทย์ พบว่ามีผลกระทบต่อผู้ป่วยโดยตรงเนื่องจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ของผู้เข้าช่วยเหลือ ทั้งจากการปฐมพยาบาล การเคลื่อนย้าย และการนำส่งผู้ป่วยที่ไม่ถูกต้องวิธีหรือทันเวลา เกิดความขัดแย้ง แย่งชิงผู้ป่วยฉุกเฉินระหว่างหน่วยปฏิบัติงานต่างๆ มีการใช้ทรัพยากร/เครื่องมือที่ไม่มีประสิทธิภาพ

5) เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยของผู้ป่วยฉุกเฉินให้ได้รับการช่วยเหลือและรักษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ กรุงเทพมหานครควรมีหน่วยกลางรองรับการบริการฉุกเฉินทางการแพทย์ให้มีระบบและมีคุณภาพ เป็นศูนย์กลางการรับแจ้งเหตุและสั่งการด้านปฏิบัติการฉุกเฉินทางการแพทย์ทั้งทางร่างกายและสุขภาพจิต ขณะเดียวกันโรงพยาบาลของกรุงเทพมหานครต้องจัดหน่วยปฏิบัติการฉุกเฉินโดยประสานการปฏิบัติการกับศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร(ศูนย์เฮอร์วิน) ที่ขอจัดตั้งใหม่

6) ศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เฮอร์วิน) ได้เปิดให้บริการตั้งแต่ 8 สิงหาคม 2550 ขณะนี้ยังไม่ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ

1.3.3 การกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขในกลุ่มงานมาตรฐานและระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินมีความสอดคล้องและเหมาะสม เนื่องจาก

- มาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข 3 กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ว่า ได้รับปริญญาตรี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางสาธารณสุขศาสตร์ การพยาบาล และกำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติของสายงานวิชาการสาธารณสุขว่า ปฏิบัติงานทางวิชาการสาธารณสุข การศึกษาวิเคราะห์ และวินิจฉัยปัญหาทางวิชาการสาธารณสุข กำหนดนโยบาย วางแผนงาน และดำเนินงานวิชาการสาธารณสุข ศึกษา ค้นคว้า วิจัย ด้านวิชาการสาธารณสุข จัดสอน สอนและอบรมด้านวิชาการสาธารณสุข



- กลุ่มงานมาตรฐานและระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำ บริหาร และติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ แผนงาน แผนปฏิบัติการ โครงการ ของระบบบริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน ศึกษา วิเคราะห์วิจัย พัฒนางานด้านวิชาการ คุณภาพและมาตรฐานระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน จัดทำสถิติข้อมูล และสารสนเทศ พัฒนามาตรฐานและประกันคุณภาพระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน

- ตำแหน่งในสายงานวิชาการสาธารณสุขสอดคล้องกับการปฏิบัติงานในกลุ่มงานมาตรฐานและระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน เนื่องจากมีความจำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ด้านวิชาการสาธารณสุข การให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข ระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน

1.3.4 แผนผัง (diagram) แสดงระบบปฏิบัติการการแพทย์ฉุกเฉินในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในกรณีมีเหตุฉุกเฉินทางการแพทย์ ผู้พบเหตุหรือผู้เจ็บป่วยฉุกเฉินสามารถแจ้งเหตุและขอความช่วยเหลือจากศูนย์เอร์วอล์นโดยทางโทรศัพท์หมายเลข 199 ต่อ 2 หรือ 1646 หรือ 1669 ซึ่งมีเจ้าหน้าที่สอบตามอาการและประเมินภาวะผู้เจ็บป่วย แล้วจะประสานหน่วยปฏิบัติการ 9 โซน เพื่อออกปฏิบัติการให้ความช่วยเหลือ แต่ในบางกรณีอาจจำเป็นต้องประสานไปยังโรงพยาบาลที่เป็นแม่โซนเพื่อออกปฏิบัติการ หรือโรงพยาบาลนั้นอาจประสานหน่วยปฏิบัติการในพื้นที่ เมื่อหน่วยปฏิบัติการออกให้ความช่วยเหลือแล้ว จะรายงานการปฏิบัติการกลับมายังศูนย์เอร์วอล์น ซึ่งศูนย์เอร์วอล์นจะทำสรุปการปฏิบัติการเพื่อขอค่าชดเชย เช่น จำนวนครั้งการปฏิบัติการ สถิติการบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ให้สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ (สพฉ.) ทราบ

2. ขอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.1 มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ ครั้งที่ 3/2550 เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2550 เห็นชอบการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการภายในสำนักงานการแพทย์ ดังนี้

1. เปลี่ยน กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ และกลุ่มงานการคลัง เป็นฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ และฝ่ายการคลัง เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. ยกฐานะงานด้านศูนย์เอร์วอล์น ซึ่งเป็นงานในโครงการพัฒนาระบบเครือข่ายการให้ความช่วยเหลือทางการแพทย์ภาวะวิกฤติฉุกเฉินก่อนนำส่งโรงพยาบาล ขึ้นตั้งเป็นศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอร์วอล์น) โดยเป็นส่วนราชการระดับกอง และมีการแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

- 1) งานธุรการ
- 2) กลุ่มงานวิชาการและแผนงาน
- 3) กลุ่มงานปฏิบัติการ

3. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการภายในของโรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลตากสิน และโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ เป็นดังนี้

1) กลุ่มภารกิจอำนวยการ ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี ฝ่ายพัสดุ และฝ่ายซ่อมบำรุง

2) กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการและระบบคุณภาพ ได้แก่ ฝ่ายโภชนาการ ฝ่ายวิชาการและแผนงาน กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพ และกลุ่มงานสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ

3) กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ได้แก่ กลุ่มงานประกันสุขภาพ และกลุ่มงาน-
เวชศาสตร์ชุมชน

4) กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ ได้แก่ กลุ่มงานนิติเวช กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน กลุ่มงานอายุรกรรม กลุ่มงานกุมารเวชกรรม กลุ่มงานศัลยกรรม กลุ่มงานออร์โธปิดิกส์ กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม กลุ่มงานจักษุวิทยา กลุ่มงานโสต ศอ นาสิก กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา กลุ่มงานจิตเวช กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู กลุ่มงานรังสีวิทยา กลุ่มงานพยาธิวิทยา กลุ่มงานทันตกรรม กลุ่มงานธนาคารเลือด กลุ่มงานชันสูตรโรคกลาง กลุ่มงานเภสัชกรรม และกลุ่มงานเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ

5) กลุ่มงานภารกิจด้านการพยาบาล ได้แก่ ฝ่ายการพยาบาล

6) กลุ่มภารกิจด้านบริการพิเศษ ได้แก่ กลุ่มงานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน และศูนย์ประสานและส่งต่อ โดยมี Excellent Center เป็นภารกิจเพิ่มพิเศษแทรกอยู่ในกลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ กลุ่มงานต่างๆ ได้แก่

- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านจักษุวิทยา กลุ่มงานจักษุวิทยา โรงพยาบาลกลาง
- ศูนย์ความเป็นเลิศทางเวชศาสตร์มารดาและทารก กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม

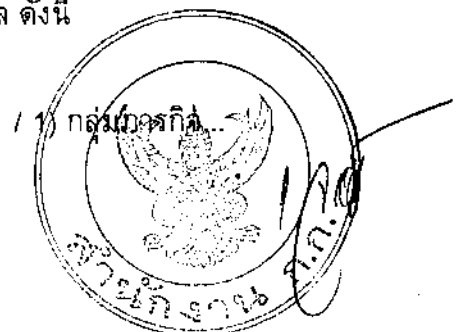
โรงพยาบาลตากสิน

- ศูนย์เวชศาสตร์การกีฬาและเวชศาสตร์ฟื้นฟู กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู

โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์

- ศูนย์วินิจฉัยและรักษาด้วยกล้องส่อง กลุ่มงานอายุรกรรม กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม กลุ่มงานศัลยกรรม กลุ่มงานออร์โธปิดิกส์ และกลุ่มงานโสต ศอ นาสิก โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์

4. ให้ยกฐานะโรงพยาบาล 4 แห่ง คือ โรงพยาบาลหลวงพ่อบัณฑิต ชูติบุตร อุทิศ โรงพยาบาลหนองจอก โรงพยาบาลลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โรงพยาบาลราชพิพัฒน์ เป็นส่วนราชการสูงกว่ากอง และปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการภายในโรงพยาบาล ดังนี้



- 1) กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี ฝ่ายพัสดุ และฝ่ายซ่อมบำรุง
- 2) กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการและระบบคุณภาพ ได้แก่ ฝ่ายโภชนาการ ฝ่ายวิชาการและแผนงาน กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพ และกลุ่มงานสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล
- 3) กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ได้แก่ กลุ่มงานประกันสุขภาพ และกลุ่มงานเวชศาสตร์ชุมชน
- 4) กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิระดับสูง ได้แก่ กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน และนิติเวชวิทยา กลุ่มงานอายุรกรรม กลุ่มงานกุมารเวชกรรม กลุ่มศัลยกรรม กลุ่มงานออร์โธปิดิกส์ กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม กลุ่มงานจักษุวิทยา กลุ่มงานโสต คอ นาสิก กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา กลุ่มงานจิตเวช กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู กลุ่มงานรังสีวิทยา กลุ่มงานพยาธิวิทยา กลุ่มงานทันตกรรม กลุ่มงานธนาคารเลือด กลุ่มงานชันสูตรโรคกลาง กลุ่มงานเภสัชกรรม กลุ่มงานเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ
- 5) กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ได้แก่ ฝ่ายการพยาบาล
- 6) กลุ่มภารกิจด้านบริการพิเศษ ได้แก่ กลุ่มงานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน

ศูนย์ประสานและส่งต่อ

5. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการภายในโรงพยาบาลสิรินธรให้เหมือนกับโรงพยาบาลหลวงพ่อดำ ชลบุรี ภูเก็ต โรงพยาบาลหนองจอก โรงพยาบาลลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร และโรงพยาบาลราชพิพัฒน์

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

มาตรา 40 กำหนดว่า การกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใดเป็นระดับใด ให้ประเมินความยุ่งยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น แล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

มาตรา 42 (9) (ง) กำหนดว่า ตำแหน่งสำหรับหัวหน้าหน่วยงานที่สูงกว่ากอง ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบในงานหลักตามอำนาจหน้าที่ของกรม และเป็นงานที่มีความหลากหลาย ความยาก และมีคุณภาพของงานสูงมากกว่ากอง

มติ ก.ก. ครั้งที่ 6/2541 เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2541 ครั้งที่ 1/2543 เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2543 และครั้งที่ 5/2545 เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2545 อนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานแพทย์ โดยกำหนดให้สำนักงานแพทย์มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการให้บริการตรวจรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค การจัดการศึกษาฝึกอบรมและ



พัฒนาทางวิชาการแพทย์และการพยาบาล โดยแบ่งส่วนราชการ เป็น สำนักงานเลขานุการ กองวิชาการ
วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล โรงพยาบาลกลาง
โรงพยาบาลตากสิน โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ ชุตินฺธโรภูธร
โรงพยาบาลหนองจอก โรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร โรงพยาบาลราชพิพัฒน์
โรงพยาบาลสิรินธร

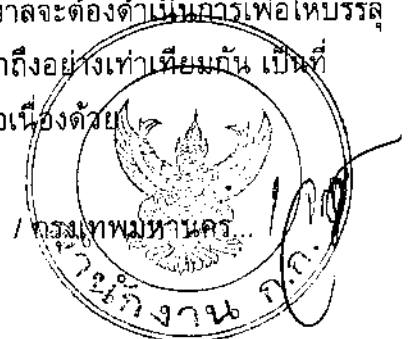
พระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ.2551 ประกาศใช้โดยมีเหตุผลความจำเป็นว่า
โดยที่การปฏิบัติการด้านการแพทย์ฉุกเฉินในปัจจุบันยังขาดระบบบริหารจัดการด้านบุคลากร อุปกรณ์ และ
เครื่องมือช่วยเหลือผู้ป่วยฉุกเฉิน รวมทั้งยังขาดหน่วยงานรับผิดชอบประสานการปฏิบัติการ ทำให้ผู้ป่วย
ฉุกเฉินต้องสูญเสียชีวิต อวัยวะ หรือเกิดความบกพร่องในการทำงานของอวัยวะที่สำคัญ รวมทั้งทำให้การ
บาดเจ็บหรืออาการป่วยรุนแรงขึ้นโดยไม่สมควร เพื่อลดและป้องกันความสูญเสียดังกล่าว สมควรกำหนดให้
มีคณะกรรมการการแพทย์ฉุกเฉินขึ้นเพื่อกำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการแพทย์
ฉุกเฉิน ตลอดจนกำหนดให้มีสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติขึ้นเป็นหน่วยรับผิดชอบการบริหารจัดการ
การประสานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน และการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านการแพทย์ฉุกเฉินร่วมกัน
อันจะทำให้ผู้ป่วยฉุกเฉินได้รับความคุ้มครองสิทธิในการเข้าถึงระบบการแพทย์ฉุกเฉินอย่างทั่วถึง เท่าเทียม
มีคุณภาพมาตรฐาน โดยได้รับการช่วยเหลือและรักษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพและทันต่อเหตุการณ์
มากขึ้น

นโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายอภิรักษ์ โกษะโยธิน)

- ในมิติด้านคุณภาพชีวิต : ความอยู่ดีมีสุขของคนกรุงเทพมหานคร มุ่งให้
กรุงเทพมหานครเป็นเมืองแห่งความสะอาดปลอดภัย เมืองสุขภาพดีผู้คนมีความสุข ด้วยวิธีการส่งเสริม
คุณภาพชีวิตทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมให้แก่ประชาชน โดยการพัฒนาด้านกีฬา นันทนาการ และแหล่ง
เรียนรู้ มีสถานบริการสุขภาพที่ได้มาตรฐานและได้รับความพึงพอใจจากผู้ได้รับบริการ

- ปฏิญญาด้านความปลอดภัยของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม
2548 ประกาศว่า "ประชาชนของกรุงเทพมหานครจะได้รับบริการการแพทย์ฉุกเฉินอย่างทั่วถึงและ
เป็นธรรม"

โรงพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริการสุขภาพ ซึ่งต้องพัฒนาคุณภาพให้ได้
มาตรฐานโรงพยาบาล โดยผ่านระบบการตรวจสอบคุณภาพของโรงพยาบาลเพื่อได้รับการรับรอง
คุณภาพโรงพยาบาล (HA, ISO) ซึ่งเป็นมาตรฐานระดับชาติที่โรงพยาบาลจะต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุ
เป้าหมายที่แท้จริง คือ การให้บริการที่มีคุณภาพและประชาชนสามารถเข้าถึงอย่างเท่าเทียมกัน เป็นที่
น่าเชื่อถือและไว้วางใจโดยมีกระบวนการพัฒนาและรักษาคุณภาพอย่างต่อเนื่องด้วย



กรุงเทพมหานครได้มีหนังสือ ที่ กท 0306/1925 ลงวันที่ 1 กันยายน 2532 เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกรณีใช้ลูกจ้างชั่วคราวทำหน้าที่การเงินและหรือบัญชี แจ้งว่าตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2532 และวันที่ 15 มิถุนายน 2536 เห็นชอบในหลักการมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ กรณีใช้ลูกจ้างชั่วคราวทำหน้าที่การเงินและหรือบัญชีตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ป. เสนอ และ กรุงเทพมหานครได้กำหนดแนวทางปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว โดยห้ามมิให้หน่วยงาน ต่าง ๆ ใช้ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและหรือบัญชี เว้นแต่โครงการที่ได้รับการช่วยเหลือ จากต่างประเทศและหน่วยงานที่จำเป็นต้องมีบุคลากร หากไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจเกิดความเสียหายแก่ ทางราชการได้ ก็ให้จ้างลูกจ้างชั่วคราวมาปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและหรือบัญชีได้เป็นกรณีพิเศษ เฉพาะรายจนกว่าจะได้จัดสรรอัตราข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ต่อมากรุงเทพมหานครได้มีหนังสือ สั่งการ ที่ กท 0302/726 ลงวันที่ 4 เมษายน 2537 เรื่อง การกำหนดหลักประกันในการจ้างลูกจ้าง ชั่วคราว ทำหน้าที่การเงินและหรือบัญชี ทั้งนี้ หากมีความเสียหายเกิดขึ้น ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับ มาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในทางราชการ

3. การวิเคราะห์

3.1 การปรับปรุงโครงสร้างของโรงพยาบาลหนองจอก พิจารณาจากเหตุผลความจำเป็นของ การขยายขอบเขตและการยกระดับการให้บริการการรักษาพยาบาลเป็นหน่วยบริการระดับตติยภูมิระดับสูง การผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลบันไดขั้นที่ 1 และกำลังขอรับรองเข้าสู่กระบวนการพัฒนาคุณภาพบันได ขั้นที่ 2 รวมทั้งความพร้อมด้าน demand และ supply

3.2 การกำหนดกรอบอัตรากำลัง พิจารณาจาก

- ตำแหน่งสายงานแพทย์ของโรงพยาบาลหนองจอก เนื่องจากเดิมกำหนดเป็นกลุ่มบริการ ทางการแพทย์ กลุ่มงานเวชปฏิบัติทั่วไป และไม่มีการกำหนดกลุ่มงานบริการทางการแพทย์เฉพาะทาง จึง ขอกำหนดกรอบอัตรากำลังแพทย์เฉพาะทางขั้นต่ำที่จำเป็นในระยะแรกของการปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่ม บริการทางการแพทย์ ตามลักษณะการบริการตรวจรักษา การจัดเวร ระยะเวลาที่ใช้ในการตรวจรักษา รวมทั้งภาระ หน้าที่ความรับผิดชอบของแพทย์แต่ละคนและแต่ละสาขา

- การคำนวณอัตรากำลังของ ศูนย์บริการทางการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ) พิจารณาจาก

• กลุ่มงานปฏิบัติการฉุกเฉิน มีลักษณะการปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง การปฏิบัติ งานเป็น 3 ผลัด จึงกำหนดให้ระยะเวลาการปฏิบัติงานผลัดละไม่ต่ำกว่า 6 ชั่วโมง



• ในระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน พิจารณาจากกระบวนการการทำงาน ซึ่งมีขอบเขต และลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะสาขา แยกส่วนจากงานดูแลรักษาใน โรงพยาบาล ภายในเวลาไม่เกินกำหนด (12 นาที)

4. ประโยชน์จากการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ของสำนักงานการแพทย์

4.1 ปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังโรงพยาบาลหนองจอก

ประโยชน์ต่อประชาชน

1) ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่รอบนอกกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันอยู่อาศัยหนาแน่นตามการขยายตัวของเมือง จะได้รับบริการทางการแพทย์ พยาบาล ครอบคลุมตามความจำเป็น โดยมีแพทย์เฉพาะทางในการดูแลสุขภาพ และจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2) ความพึงพอใจของประชาชนในระบบบริการของโรงพยาบาลเพิ่มขึ้น

ประโยชน์ต่อกรุงเทพมหานคร

1) กรุงเทพมหานครสามารถพัฒนาระบบการส่งต่อเป็นเครือข่าย และใช้ทรัพยากรทางด้านสาธารณสุขอย่างคุ้มค่า

2) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการรักษา ฟื้นฟูสุขภาพ ลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเสียชีวิต ทุพพลภาพ ในเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ อันนำไปสู่การฟ้องร้อง

3) เพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลให้ได้มาตรฐานวิชาชีพสาขาต่างๆ ครอบคลุมตามมาตรฐานโรงพยาบาล

4) มีการพัฒนาระบบประกันสุขภาพของประชาชนได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

5) เพื่อเป็นการบูรณาการทำงานร่วมกันของโรงพยาบาลในเครือข่ายขนาดเล็ก ที่จะก้าวไปสู่โรงพยาบาลทุติยภูมิระดับสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อการพัฒนาเป็นโรงพยาบาลแม่ข่าย

6) มีการให้บริการสุขภาพที่มีคุณภาพโดยตอบสนองความคาดหวัง ความต้องการของประชาชนในการรับบริการด้านสุขภาพที่ครอบคลุมทุกสาขา

ประโยชน์ต่อข้าราชการ

1) เพื่อสร้างศักยภาพและสมรรถนะให้แก่บุคลากรทางการแพทย์ให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางตามความจำเป็นและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งการพัฒนาแพทย์ให้เป็นแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางนั้นต้องใช้เวลาไม่น้อยกว่า 11 ปี

2) สร้างความมั่นคงในการปฏิบัติราชการ ลดการสูญเสียโดยไม่จำเป็น และเพื่อเป็นโอกาสในการใช้บุคลากรได้อย่างเต็มศักยภาพ



3) มีแพทย์เพียงพอกับการให้บริการประชาชน ลดการรอคอย โดยมีจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง และภาระงาน

4.2 จัดตั้งส่วนราชการใหม่ คือ ศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ)

ประโยชน์ต่อกรุงเทพมหานคร

1) กรุงเทพมหานครจะมีระบบบริการทางการแพทย์ฉุกเฉินที่มีมาตรฐาน โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรงในการบริหารจัดการด้านบุคลากร อุปกรณ์ และเครื่องมือช่วยเหลือผู้ป่วยฉุกเฉิน รวมทั้งประสานการปฏิบัติการ

2) มีระบบการให้บริการการแพทย์ฉุกเฉินทั่วทั้งกรุงเทพมหานครที่มีประสิทธิภาพและทั่วถึง โดยประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน

3) กรุงเทพมหานครมีภาพลักษณ์ที่ดีในมุมมองของประชาชนที่ดำเนินการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉินก่อนถึงโรงพยาบาล โดยมีระบบและผู้ให้บริการที่มีมาตรฐานและคุณภาพ

4) กรุงเทพมหานครมีระบบสนับสนุนทางการแพทย์ฉุกเฉินเพื่อรองรับการจัดกิจกรรมระดับชาติและนานาชาติที่มีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ต่อประชาชน

1) ผู้ป่วยฉุกเฉินได้รับการคุ้มครองสิทธิในการเข้าถึงระบบการแพทย์ฉุกเฉินอย่างทั่วถึงเท่าเทียม มีคุณภาพมาตรฐาน

2) ผู้ป่วยฉุกเฉินได้รับการช่วยเหลือและรักษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพและทันต่อเหตุการณ์มากขึ้น

3) ผู้ป่วยฉุกเฉินจะได้รับการปฏิบัติการฉุกเฉินอย่างทันท่วงที รวมทั้งส่งไปยังสถานพยาบาลที่มีความเหมาะสมกับสภาวะการเจ็บป่วยฉุกเฉินตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งลดและป้องกันความสูญเสียทั้งชีวิต อวัยวะ หรือความบกพร่องของอวัยวะที่สำคัญ รวมทั้งการบาดเจ็บหรืออาการป่วยรุนแรงโดยไม่สมควร

ประโยชน์ต่อข้าราชการ

1) ข้าราชการได้ศึกษา ค้นคว้า วิจัยและพัฒนา ทักษะ องค์ความรู้ใหม่ทางการแพทย์ฉุกเฉิน ทั้งในภาวะปกติและสถานการณ์สาธารณสุขภัย

2) เกิดความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มสมรรถนะของตน

5. ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล เพิ่มขึ้น 35,037,660 บาท/ปี



ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาจากการศึกษา วิเคราะห์ลักษณะการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานมาตรฐานงาน และการประชุมร่วมกันระหว่างสำนักงานการแพทย์และสำนักงาน ก.ก. แล้ว เห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ ดังนี้

1. เกณฑ์การกำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำของสายงานแพทย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครที่จะยกฐานะระดับการให้บริการทางการแพทย์เป็นระดับตติยภูมิระดับสูง เนื่องจากการขยายขอบเขตการรักษาพยาบาลโรคที่มีความซับซ้อนมากขึ้น และจำเป็นต้องมีแพทย์เฉพาะทางสาขารอง นอกจากแพทย์เฉพาะทางสาขาหลัก โดยเกณฑ์ดังกล่าวนี้จะใช้เฉพาะช่วงการปรับเปลี่ยนหรือยกระดับหน่วยบริการทางการแพทย์ รวมตำแหน่งแพทย์ที่ต้องการของโรงพยาบาลหนองจอก จำนวน 42 ตำแหน่ง สำหรับโรงพยาบาลอื่นที่จะยกฐานะดังกล่าว เห็นควรให้พิจารณาเปรียบเทียบองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับโรงพยาบาลหนองจอก แล้วกำหนดจำนวนแพทย์ให้เป็นไปตามข้อเท็จจริงและภาระงานของแต่ละโรงพยาบาล

2. การปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลหนองจอก

2.1 ยกฐานะโรงพยาบาลหนองจอก เป็นส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากอง โดยแบ่งส่วนราชการภายในเป็น 5 กลุ่มภารกิจ

2.2 ขออนุมัติกรอบอัตรากำลัง จำนวน 239 ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน 60 ตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น จำนวน 5 ตำแหน่ง และเปลี่ยนสายงานและปรับระดับสูงขึ้น จำนวน 11 ตำแหน่ง (ตำแหน่งรอตัดโอนและเกลี้ยอัตรากำลัง จำนวน 2 ตำแหน่ง)

3. จัดตั้งส่วนราชการใหม่ คือ ศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ) เป็นส่วนราชการระดับกอง สังกัดสำนักงานการแพทย์ และขออนุมัติกรอบอัตรากำลัง จำนวน 11 ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งเพิ่มใหม่

สำหรับตำแหน่งเพิ่มใหม่ที่คำนวณได้ซึ่งเป็นตำแหน่งสนับสนุน ได้แก่ ตำแหน่งด้านธุรการ สารบรรณ บริหารงานทั่วไป บันทึกข้อมูล ช่างเทคนิค เห็นควรให้กรุงเทพมหานครจ้างเอกชนดำเนินการแทน หรือ จ้างลูกจ้างชั่วคราวแทนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการเพิ่มใหม่

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

อ.ก.ก.ได้พิจารณาการเสนอขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานการแพทย์แล้ว ในการประชุม ครั้งที่ 4/2551 เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2551 และครั้งที่ 5/2551 เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2551 มีประเด็นสำคัญในการพิจารณา ดังนี้



1. ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. ครั้งที่ 4/2551 เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2551

1.1 การปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตราค่าจ้างของโรงพยาบาลหนองจอก โดยยกฐานะเป็นส่วนราชการสูงกว่ากอง สังกัดสำนักการแพทย์ โดยขยายขอบเขตและการยกระดับการให้บริการการรักษาพยาบาลเป็นหน่วยบริการระดับทุติยภูมิระดับสูง อ.ก.ก. พิจารณาเห็นว่า การเติบโตของโรงพยาบาลควรมีทิศทางที่มั่นคงและมีโอกาสเป็นไปได้ จึงควรมีข้อมูลประกอบการพิจารณา ดังนี้

1.1.1 ด้าน demand และ supply ของโรงพยาบาล

- ด้าน demand เช่น จำนวนผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน ผู้ป่วยเฉพาะทาง จำนวนผู้ป่วยที่อยู่ในเขตหนองจอก พื้นที่กรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด ซึ่งจะเชื่อมโยงให้เห็นสถิติปริมาณผู้ป่วยแต่ละโรคเฉพาะทางเพื่อใช้ประกอบการกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งแสดงถึงขอบข่ายการให้บริการของโรงพยาบาล คุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้น และความคุ้มค่า

- ด้าน supply เช่น การเตรียมความพร้อมของโรงพยาบาลในการยกระดับการให้บริการในเรื่องเกี่ยวกับอาคารสถานที่ งบประมาณสนับสนุน เครื่องมือเครื่องใช้ทางการแพทย์ การสรรหาบุคลากรในสายงานวิชาชีพขาดแคลน เช่น แพทย์จะสรรหาได้อย่างไร

1.1.2 การยกฐานะเป็นส่วนราชการสูงกว่ากอง ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลที่มีฐานะเป็นส่วนราชการสูงกว่ากองแล้ว

1.1.3 หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการคำนวณกรอบอัตราค่าจ้างพิจารณาจากสถิติปริมาณงาน (work load) รวมทั้งหลักเกณฑ์ที่ได้รับอนุมัติจาก ก.ก.

1.1.4 การกำหนดส่วนราชการและกรอบอัตราค่าจ้างควรมีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน เช่น การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเพียง 1 ตำแหน่ง ไม่อาจกำหนดส่วนราชการระดับกลุ่มงานได้

1.1.5 การปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตราค่าจ้าง ควรมีลักษณะเป็นแผนในการขยายขอบเขตการให้บริการของแต่ละช่วงว่าปีใดจะขยายบริการใดบ้างเป็นช่วงระยะ ๆ และเพิ่มอัตราค่าจ้างตามช่วงระยะที่กำหนด โดยไม่ควรเพิ่มอัตราค่าจ้างในทันทีครั้งเดียว

1.2 การจัดตั้งส่วนราชการใหม่ คือ ศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ) เป็นส่วนราชการระดับกอง สังกัดสำนักการแพทย์ ควรมีข้อมูลประกอบการพิจารณา ดังนี้

1.2.1 การแบ่งส่วนราชการภายในมีความสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักการแพทย์หรือไม่ อย่างไร

1.2.2 การกำหนดตำแหน่งที่ใช้ในการปฏิบัติงานควรมีความสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการที่กำหนดขึ้น

1.2.3 การเสนอข้อมูลในลักษณะแผนผัง (diagram) ช่วยให้เห็นข้อมูลความเชื่อมโยงของระบบการแพทย์ฉุกเฉินระหว่างศูนย์ที่จัดตั้งใหม่กับโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร ศูนย์ที่จัดตั้งใหม่กับศูนย์นเรนทร

1.3 เพื่อให้ข้อมูลประกอบการพิจารณามีความชัดเจนมากขึ้น สมควรเชิญผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักการแพทย์หรือผู้แทน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองจอก มาชี้แจงและให้รายละเอียดข้อมูลเพิ่มเติม

2. ประเด็นการพิจารณาของ อ.ก.ก. ครั้งที่ 5/2551 เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2551

2.1 เกณฑ์การกำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำของสายงานแพทย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครที่จะยกฐานะระดับการให้บริการทางการแพทย์เป็นระดับทุติยภูมิระดับสูง โดยใช้เกณฑ์ฯ ดังกล่าวเฉพาะช่วงการปรับเปลี่ยนหรือยกระดับหน่วยบริการทางการแพทย์ ตำแหน่งแพทย์ที่ต้องการไม่ควรกำหนดจำนวน 42 ตำแหน่งเท่ากันทุกโรงพยาบาลที่จะยกฐานะระดับเป็นทุติยภูมิระดับสูงดังกล่าว ทั้งนี้ต้องพิจารณาจากองค์ประกอบอื่นๆ ด้วย เช่น จำนวนผู้เข้ารับบริการ จำนวนเตียง ศักยภาพการตรวจโรคที่หลากหลาย ความพร้อมของโรงพยาบาลในการยกฐานะระดับการให้บริการทางการแพทย์ เป็นต้น โดยเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลหนองจอกกับโรงพยาบาลที่จะยกฐานะระดับ หากโรงพยาบาลนั้นๆ มีองค์ประกอบที่น้อยกว่า/ต่ำกว่า เมื่อเทียบกับโรงพยาบาลหนองจอก การกำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำของสายงานแพทย์ที่ต้องการควรเป็นไปตามสัดส่วนของข้อเท็จจริงและภาระงานของแต่ละโรงพยาบาลที่จะยกฐานะระดับดังกล่าว

2.2 การขยายหรือการก่อสร้างเพิ่มเติมอาคารของโรงพยาบาล สำนักการแพทย์ควรดำเนินการตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2545 เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2545 ที่กำหนดให้กรณีกรุงเทพมหานครมีแผนงานหรือโครงการก่อสร้างอาคารใหม่ในพื้นที่ที่มีผู้บริจาคหรือยกให้หรือพื้นที่อื่นใด หรือการก่อสร้างเพิ่มเติมหรือขยายอาคาร สำหรับใช้ประโยชน์ของหน่วยงานใด ซึ่งจะมีผลทำให้ต้องขออนุมัติ ก.ก. เพื่อจัดตั้งส่วนราชการใหม่หรือขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ กรุงเทพมหานครควรเสนอ ก.ก. เพื่อรับทราบและให้ข้อคิดเห็น เพื่อประกอบการตัดสินใจของกรุงเทพมหานคร

2.3 การพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลหนองจอกต้องพิจารณาจากแผนหรือโครงการที่ชัดเจนในการขยายระดับการให้บริการทางการแพทย์ เงินงบประมาณ ศักยภาพในการรักษาพยาบาลผู้ป่วยเฉพาะทางที่หลากหลาย ความพร้อมของโรงพยาบาลในการขยายเตียงผู้ป่วย วัสดุครุภัณฑ์ จำนวนผู้ป่วยที่คาดว่าจะเข้ารับบริการในแต่ละสาขาที่ขอกำหนด รวมทั้งการจัดซื้อเครื่องมือทางการแพทย์ที่สามารถรักษาผู้ป่วยเฉพาะทางได้

2.4 การปรับเปลี่ยนบทบาทและฐานะของศูนย์เรนทร ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และการจัดตั้งสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ (สพฉ.) ที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลและอยู่ในกำกับของรัฐมนตรี รวมทั้งการกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการและบริหารจัดการระบบการแพทย์ฉุกเฉิน ในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ โดยอาจได้รับการอุดหนุนจากกองทุน ตามมาตรา 14 และมาตรา 33 วรรค 2 แห่งพระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ.2551 จึงมีความจำเป็นต้องจัดตั้งศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉิน- กรุงเทพมหานคร (ศูนย์เฮอร์วิน) สังกัดสำนักการแพทย์

2.5 การพิจารณากำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ ศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉิน- กรุงเทพมหานคร (ศูนย์เฮอร์วิน) เป็นตำแหน่งนายแพทย์ 8 หรือ 9วช. นายพิชิต ชนะกุล ได้ทักท้วงโดยเห็นว่า ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์เป็นตำแหน่งทางการบริหารมีฐานะเทียบเท่ากอง ควรกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่ง นายแพทย์ 8 เนื่องจากการกำหนดตำแหน่งระดับ 8 หรือ 9วช. ไม่สอดคล้องกฎหมาย แต่ในที่ประชุม อ.ก.ก. โดยเสียงส่วนใหญ่ เห็นควรกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ ศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เฮอร์วิน) เป็น ตำแหน่งนายแพทย์ 8 หรือ 9วช. ไปก่อน จนกว่าจะได้ข้อวินิจฉัยในกรณีดังกล่าว เนื่องจากเห็นว่า ก.ก. ได้มีการอนุมัติกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าที่ปฏิบัติงานด้าน สาธารณสุข เป็น ตำแหน่งนายแพทย์ 8 หรือ 9วช. ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์บริการสาธารณสุข สังกัดสำนัก ออามัย ผู้อำนวยการกองวิชาการ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ ชุตินฺธโร อุทิศ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลหนองจอก ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการโรงพยาบาล ราชพิพัฒน์ สังกัดสำนักการแพทย์ ตั้งแต่วันที่ 26 กันยายน 2537 เป็นต้นมา และกำหนดตำแหน่ง สายงานแพทย์ ของกรุงเทพมหานคร เป็นระดับ 4-6 หรือ 7ว หรือ 8วช. หรือ 9วช. ทุกตำแหน่ง

มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน ในการประชุม ครั้งที่ 5/2551 เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2551 เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

1. เห็นชอบให้ใช้เกณฑ์การกำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำของสายงานแพทย์ของโรงพยาบาล ในสังกัดกรุงเทพมหานครที่จะยกฐานะระดับการให้บริการทางการแพทย์เป็นระดับทุติยภูมิระดับสูงเฉพาะช่วง การปรับเปลี่ยนหรือยกระดับหน่วยบริการทางการแพทย์ ทั้งนี้ ตำแหน่งแพทย์ที่ต้องการของโรงพยาบาล ที่จะยกฐานะระดับเป็นทุติยภูมิระดับสูงดังกล่าว ไม่ควรกำหนดจำนวน 42 ตำแหน่งเท่ากันทุกโรงพยาบาล แต่ต้องพิจารณาจากองค์ประกอบอื่นๆ ด้วย เช่น จำนวนผู้เข้ารับบริการ จำนวนเตียง ศักยภาพการตรวจโรค ที่หลากหลาย ความพร้อมของโรงพยาบาลในการยกฐานะระดับการให้บริการทางการแพทย์ เป็นต้น โดย โรงพยาบาลที่จะเสนอขออัตรากำลังในสายงานแพทย์ ควรเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลหนองจอก หาก โรงพยาบาลนั้นๆมีองค์ประกอบที่น้อยกว่า/ต่ำกว่า เมื่อเทียบกับโรงพยาบาลหนองจอก การกำหนดอัตรากำลัง ขั้นต่ำของสายงานแพทย์ที่ต้องการควรเป็นไปตามสัดส่วนของข้อเท็จจริงและภาระงานของแต่ละโรงพยาบาล ที่จะยกฐานะระดับดังกล่าว

2. ปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลหนองจอกตามที่เสนอขอ โดยมีเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งใหม่ ต้องมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาของการได้รับ จัดสรรเงินงบประมาณ ความพร้อมทั้งด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ เป็นต้น โดยต้องมีแผนงานที่ชัดเจน ซึ่งสัมพันธ์กับโครงสร้างที่เสนอขออนุมัติ และสอดคล้องกับศักยภาพของ โรงพยาบาลที่จะยกฐานะระดับ และเห็นความรอบให้สำนักงาน ก.ก.ร่วมกับสำนักงานการแพทย์ พิจารณาว่า จะกำหนดตำแหน่งใหม่ตามช่วงระยะเวลาใดที่สอดคล้องกับแผนการขยายขอบเขตการให้บริการของแต่ละช่วงปีของโรงพยาบาลหนองจอก

3. จัดตั้งศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ) เป็นส่วนราชการใหม่ ระดับกองและกำหนดกรอบอัตรากำลังตามที่เสนอขอ และกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ ศูนย์บริการ การแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ) เป็น ตำแหน่งนายแพทย์ 8 หรือ 9 ข. ยกเว้น นายพิชิต ชนะกุล อ.ก.ก. ไม่เห็นด้วยกับการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เนื่องจากไม่ชอบด้วยกฎหมาย โดยเห็นควรกำหนดเป็นตำแหน่งนายแพทย์ 8

ทั้งนี้ ให้สำนักงาน ก.ก. เชิญผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้อำนวยการสำนักงานการแพทย์หรือผู้แทน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองจอก ร่วมชี้แจงและให้รายละเอียดข้อมูลเพิ่มเติม ในการประชุม ก.ก. ด้วย

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

1. การพิจารณายกฐานะส่วนราชการย่อมกระทบกับงบประมาณสูงและต่อเนื่องด้วย การยกฐานะโรงพยาบาลหนองจอก เป็นส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากอง ก.ก.ได้พิจารณาถึงประเด็น นโยบายและเป้าหมายของกรุงเทพมหานคร ความจำเป็นในการให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง การส่งเสริมประสิทธิภาพในการรักษาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นโรงพยาบาลทุติยภูมิระดับสูง โดย พิจารณาจากที่ตั้งของโรงพยาบาล ข้อมูลจำนวนผู้ขอรับบริการที่มีเพิ่มขึ้นทุกปี (Demand size) ประกอบ กับความพร้อมด้านงบประมาณ อาคารสถานที่ที่สามารถเปิดบริการได้ทันทีที่ได้รับอนุมัติอัตรากำลังเพิ่มเติม

2. การจัดตั้งศูนย์บริการทางการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ) เป็นส่วนราชการระดับกอง มีความจำเป็นที่พื้นที่กรุงเทพมหานครจะต้องมีหน่วยกลางรองรับการบริการ ฉุกเฉินทางการแพทย์ให้เป็นระบบและมีคุณภาพ เนื่องจากสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ (ศูนย์นเรนทรเดิม) เปลี่ยนบทบาทจากเดิมที่เป็นศูนย์รับแจ้งเหตุและประสานหน่วยปฏิบัติการแพทย์ ฉุกเฉินต่าง ๆ ทั่วประเทศมาเป็นบทบาทตามที่ได้กำหนดในพระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ.2551 โดยในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีศูนย์เอราวัณทำหน้าที่เช่นเดียวกันกับศูนย์นเรนทรเดิม (กรุงเทพมหานคร ได้เปิดบริการตั้งแต่วันที่ 8 สิงหาคม 2550 แต่ยังไม่ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ) ส่วนใน จังหวัดอื่น ๆ ก็มีหน่วยงานที่รับผิดชอบหน้าที่แทนศูนย์นเรนทรเดิมเช่นกัน



3. ควรมีการศึกษากรอบเป้าหมาย นโยบายกำลังคน บทบาทภารกิจของกรุงเทพมหานคร และกำหนดเป็นนโยบายด้านกำลังคนด้านการแพทย์และสาธารณสุขให้ชัดเจน เพื่อให้มีการควบคุม การใช้กำลังคนให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดทำแผนบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพรองรับการปรับปรุง โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง โรงพยาบาลหนองจอก และการจัดตั้งศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉิน กรุงเทพมหานคร (ศูนย์เฮอร์วีน)

มติ ก.ก.

1. เห็นชอบและอนุมัติ ดังนี้

1.1 เห็นชอบหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำของสายงานแพทย์ของ โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครตามที่สำนักงาน ก.ก.เสนอ

1.2 อนุมัติให้ยกฐานะโรงพยาบาลหนองจอกเป็นส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากอง และกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน 239 ตำแหน่ง ตามเสนอ (รายละเอียดแนบท้าย)

1.3 อนุมัติจัดตั้งศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เฮอร์วีน) เป็นส่วนราชการระดับกอง สังกัดสำนักการแพทย์ กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน 11 ตำแหน่ง และกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ ศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร เป็นตำแหน่ง นายแพทย์ 8 หรือ 9 วช. (รายละเอียดแนบท้าย)

2. ขอให้กรุงเทพมหานครรับข้อสังเกตและข้อเสนอแนะตามประเด็นสำคัญในการ พิจารณาของ ก.ก. ไปพิจารณา

ระเบียบวาระที่ 4

เรื่อง อื่น ๆ

ไม่มี



ระเบียบวาระที่ 5

เรื่องเพื่อทราบ เรื่องที่ 1 รายงานการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก.วิสามัญฯ และหน่วยงาน

ด้วย ก.ก. มีมติในการประชุมครั้งที่ 10/2535 เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2535 ให้สำนักงาน ก.ก. รายงานการดำเนินการแทน ก.ก.ของ อ.ก.ก.วิสามัญฯ และหน่วยงานเสนอ ก.ก. เพื่อทราบ สำนักงาน ก.ก. รายงานผลการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก.วิสามัญฯ และหน่วยงาน ดังนี้

1. อ.ก.ก.วิสามัญฯเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ มีมติในการประชุมครั้งที่ 6/2551 เมื่อวันที่ 16 กันยายน 2551 ดังนี้

1.1 รายงานข้าราชการที่อยู่ในระหว่างตรวจสอบการดำเนินการทางวินัย ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระชนมพรรษา 80 พรรษา พ.ศ.2550

ด้วยพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระชนมพรรษา 80 พรรษา พ.ศ. 2550 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 5 ธันวาคม 2550 ซึ่งพระราชบัญญัติดังกล่าว มีสาระสำคัญ ดังนี้

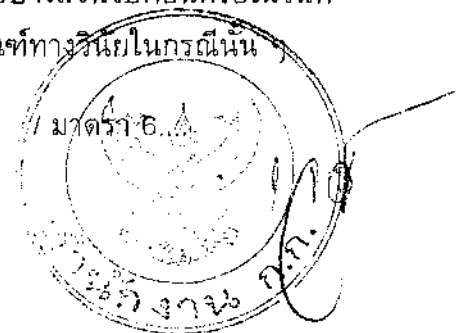
มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้

“ผู้ต้องโทษ” หมายความว่า ผู้ต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ลงโทษหรือให้กักกัน และให้หมายความรวมถึงผู้ถูกลงโทษโดยคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายซึ่งมีผลเช่นเดียวกับการถูกลงโทษโดยคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล

“ผู้ถูกลงโทษทางวินัย” หมายความว่า ผู้ถูกลงโทษหรือลงทัณฑ์เพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งของกระทรวง ทบวง กรม ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น หน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ และให้หมายความรวมถึงผู้ถูกลงโทษหรือลงทัณฑ์โดยคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายซึ่งมีผลเช่นเดียวกับการถูกลงโทษหรือลงทัณฑ์ทางวินัย

มาตรา 4 ให้ล้างมลทินให้แก่บรรดาผู้ต้องโทษในกรณีความผิดต่าง ๆ ซึ่งได้กระทำก่อนหรือในวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2550 และได้พ้นโทษไปแล้วก่อนหรือในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ โดยให้ถือว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกลงโทษในกรณีความผิดนั้น ๆ

มาตรา 5 ให้ล้างมลทินให้แก่บรรดาผู้ถูกลงโทษทางวินัยในกรณีซึ่งได้กระทำก่อนหรือในวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2550 และได้รับโทษหรือรับทัณฑ์ทั้งหมดหรือบางส่วนไปก่อนหรือในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับโดยให้ถือว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกลงโทษหรือลงทัณฑ์ทางวินัยในกรณีนั้น ๆ



มาตรา 6 บรรดาผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการอันมิใช่เป็นการลงโทษทางวินัยก่อนหรือในวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2550 และบรรดาผู้ถูกดำเนินการทางวินัยในกรณีกระทำผิดวินัย ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้สั่ง ยุติเรื่องหรืองดโทษก่อนหรือในวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2550 ให้ผู้นั้นไม่ต้องถูกพิจารณาเพิ่มโทษหรือ ถูกดำเนินการทางวินัย ในกรณีนั้น ๆ ต่อไป

มาตรา 7 การล้างมลทินตามมาตรา 4 และมาตรา 5 ไม่ก่อให้เกิดสิทธิแก่ผู้ได้รับการ ล้างมลทินในอันที่จะเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ใด ๆ ทั้งสิ้น

สำนักงาน ก.ก.ได้เสนอรายชื่อข้าราชการที่อยู่ในระหว่างตรวจสอบการดำเนินการทางวินัย ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระชนมพรรษา 80 พรรษา พ.ศ. 2550 โดยมีจำนวนข้าราชการที่เข้าหลักเกณฑ์ได้รับการล้างมลทินตาม มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติล้างมลทินฯ พ.ศ. 2550 จำนวน 2 ราย และเป็นกรณีไม่ต้องถูกพิจารณา เพิ่มโทษหรือถูกดำเนินการทางวินัยในกรณีนั้น ๆ ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติล้างมลทินฯ พ.ศ. 2550 จำนวน 6 ราย

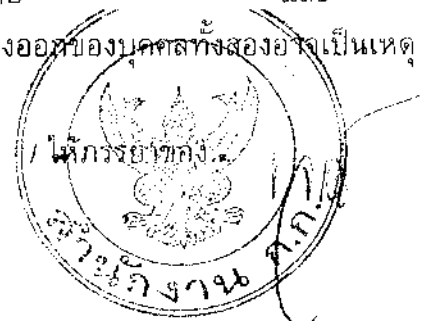
มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ รับทราบรายชื่อข้าราชการที่อยู่ใน หลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระชนมพรรษา 80 พรรษา พ.ศ. 2550 ตามบัญชีรายชื่อที่สำนักงาน ก.ก. เสนอ โดยมีข้อสังเกตว่า เรื่องที่นำเสนอเกี่ยวกับการสวมตัวทำบัตรประจำตัวประชาชนระดับโทยังเบาไป กรุงเทพมหานครควร กำหนดระดับโทษให้สูงขึ้นเพราะเป็นเรื่องเกี่ยวกับความมั่นคงของประเทศ และควรวางแนวทางพัฒนา บุคลากรด้านทะเบียนเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดกรณีทำนองนี้ขึ้นอีก จึงมอบให้สำนักงาน ก.ก. แจ้ง กรุงเทพมหานครรับข้อสังเกตไปพิจารณา

1.2 เรื่องประเด็นการพิจารณาของ ก.ก. ราย นาย และ
แนวคิดการปรับปรุงระบบวินัยข้าราชการ

1.2.1 สืบเนื่องจากในการประชุม ก.ก. ครั้งที่ 3/2551 เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2551 ได้พิจารณาดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญราย นาย

กระทำผิดวินัยกรณี

นาง มีหนังสือร้องเรียนว่า นาย สามีของ นาง
ได้ลักลอบมีความสัมพันธ์กันฉันท์ชู้สาวกับ นาง และเป็นเหตุให้ นาง
ถูกทำร้ายร่างกาย จากการสอบสวนคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงมีความเห็นว่า ถึงแม้ว่าผู้ ร้องเรียนจะมีพยานหลักฐานไม่ชัดเจนเพียงพอที่จะกล่าวหาได้ว่า นาย และ
นาง มีความสัมพันธ์กันฉันท์ชู้สาวก็ตามแต่การแสดงออกของบุคคลทั้งสองอาจเป็นเหตุ



ให้ภรรยาของ นาย หรือบุคคลภายนอกเข้าใจไปในทางเสื่อมเสียได้ พฤติการณ์เป็น
การไม่ให้เกิดภริยาและเป็นต้นเหตุให้ภรรยาถูกทำร้ายร่างกาย เป็นการกระทำผิดวินัยฐานไม่รักษา
ชื่อเสียงของตนและไม่รักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสียโดยกระทำการอัน
ได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ตามมาตรา 98 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. 2535 สมควรได้รับโทษภาคทัณฑ์ แต่เนื่องจากการกระทำมิได้ก่อให้เกิดความเสียหายต่อทางราชการ
จึงเห็นควรให้ว่ากล่าวตักเตือน

ปลัดกรุงเทพมหานครมีความเห็นว่า ไม่มีพยานหลักฐานชัดเจนเพียงพอที่จะ
กล่าวหาว่าบุคคลทั้งสองกระทำความผิดตามข้อกล่าวหาอีกทั้ง นาย มิได้เข้ามีส่วนร่วม
กระทำร้ายร่างกายหรือสมรู้ร่วมคิดในการกระทำร้ายร่างกาย นาง แต่อย่างใด จึงสั่ง
ยุติเรื่อง นาย

อ.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการพิจารณาในการประชุม ครั้งที่ 4/2551
เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2551 ที่ประชุมเห็นว่า ถึงแม้จะไม่มีพยานหลักฐานชัดเจนยืนยันว่า นาย

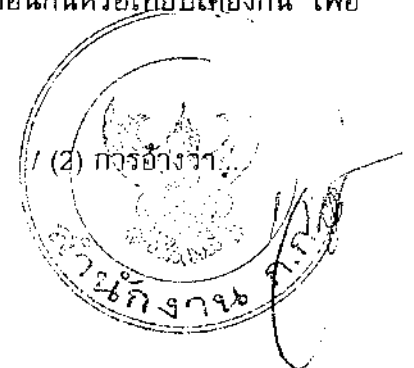
และนาง มีความสัมพันธ์ฉันท์คู่สาวกันตามข้อกล่าวหา แต่การที่
นาย มีพฤติกรรมแสดงออกของการไปมีความสนิทสนมกับ นาง
ถึงขั้นร่วมดื่มสุราที่บ้านของ นาง จนดึกดื่นหรือนอนค้างคืนกับหญิงอื่นทั้งที่ตนเอง
ก็มีภรรยาและบุตรแล้ว อาจเป็นเหตุให้ภรรยาของตนหรือบุคคลภายนอกเข้าใจในทางเสื่อมเสียได้ และ
การกระทำดังกล่าวยังทำให้เกิดเหตุทะเลาะวิวาทกันระหว่าง นาง กับ นาง

ภรรยาของตนซึ่งนับว่าเป็นการกระทำที่เสื่อมเสียต่อชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่ง
หน้าที่ราชการ พฤติการณ์ของ นาย ถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงฐาน
ไม่รักษาชื่อเสียงและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย ตามมาตรา 98
วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 สมควรได้รับโทษภาคทัณฑ์
แต่เนื่องจากเป็นกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ จึงมีมติให้ว่ากล่าวตักเตือน
นาย

กรณีนี้ ก.ก. ได้พิจารณาแล้วมีมติให้ว่ากล่าวตักเตือน นาย และ
มีประเด็นสำคัญในการพิจารณา ดังนี้

(1) การพิจารณาดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร ควรรวบรวมการ
พิจารณาโทษในการกระทำผิดวินัยกรณีต่าง ๆ ที่มีลักษณะความผิดเหมือนกันหรือเทียบเคียงกัน เพื่อ
กำหนดเป็นมาตรฐานโทษ และประกาศให้ข้าราชการรับทราบทั่วกัน

สับ



(2) การอ้างว่ามีเหตุอันควรงดโทษ ควรระบุเหตุอันควรงดโทษให้ชัดเจน เลขานุการ ก.ก. ชี้แจงว่า การที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการมีมติว่า เป็นกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษนั้น เป็นการใช้ดุลยพินิจของกฎหมายตามมาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ซึ่งกรณีนี้เหตุอันควรงดโทษคือไม่เคยกระทำผิดวินัยมาก่อนและมีได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ

(3) ควรมีการกำหนดเป็นนโยบายให้มีการลงโทษในเรื่องข้อกล่าวหาอย่างจริงจังและเข้มงวดให้เป็นไปตามมาตรฐานโทษ

1.2.2 นายสำราญ ถาวรายุคม์ ประธาน อ.ก.ก. ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบวินัยข้าราชการ เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาข้าราชการให้รักษาวินัยรายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

มติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ รับทราบประเด็นสำคัญการพิจารณาของ ก.ก. ราย นาย 3 ประเด็น และให้แต่งตั้งคณะกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาวินัยข้าราชการ โดยให้มีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ กรณีกระทำผิดวินัยด้านต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการลงโทษให้ชัดเจนและเวียนแจ้งให้ข้าราชการทราบมีองค์ประกอบ ดังนี้

- | | |
|---|----------------------------|
| 1. นายสุวรรณ ชนะสงคราม | ประธานกรรมการ |
| 2. รองปลัดกรุงเทพมหานครที่ได้รับมอบหมาย
จากปลัดกรุงเทพมหานคร | กรรมการ |
| 3. นายมานิตย์ สุฤทธิกุล | กรรมการ |
| 4. นายอนุสรณ์ สุขแสงทอง | กรรมการ |
| 5. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | กรรมการ |
| 6. ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา | กรรมการ |
| 7. ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. (สังราชการ
กองวินัยและส่งเสริมสมรรถภาพ) | กรรมการ |
| 8. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร | กรรมการ |
| 9. ผู้อำนวยการกองวินัยและส่งเสริมสมรรถภาพ
สำนักงาน ก.ก. | กรรมการและเลขานุการ |
| 10. เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ก.
ที่ได้รับมอบหมาย 2 ท่าน | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

~~ลับ~~



2. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย และพิทักษ์ระบบคุณธรรม มีมติในการประชุม ครั้งที่ 5/2551 เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2551 ดังนี้

2.1 นาย ร้องทุกข์คำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการ

กรุงเทพมหานคร

นาย

ได้มีหนังสือลงวันที่ 16 มกราคม

2551 ร้องทุกข์คำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนตามคำสั่งสำนัก

พ.ศ. 2550 โดยอ้างว่าคำสั่งดังกล่าวทำให้ นาย ไม่ได้รับความเป็นธรรม เนื่องจากสมควร ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือน 1 ชั้น แต่ได้รับการเลื่อนชั้นเพียง 0.5 ชั้น และขอใช้สิทธิแกลงการณด้วยวาจา

สำนัก

ในฐานะผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ได้มี

หนังสือที่ กท 5401/4924 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2551 ซึ่งแจ้งกรณี นาย ร้องทุกข์ข้างต้น

สรุปความได้ว่าในการเลื่อนชั้นเงินเดือนของ นาย ผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลงานและ

คุณลักษณะของการปฏิบัติงานแล้วเห็นว่า นาย

ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่เป็นงานที่ยากมากเกี่ยวกับการวิเคราะห์ นโยบายและแผน เช่น ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานงาน ประมวลแผน พิจารณาเสนอแนะเพื่อประกอบการ กำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือโครงการ ติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผน/โครงการ และอื่น ๆ แต่ นายพิชัย เวทย์เงิน ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร งานล่าช้าไม่เป็นไปตามกำหนด การ รวบรวมสถิติ ข้อมูล เอกสารประกอบการประเมินผลตามตัวชี้วัดต่าง ๆ ไม่เรียบร้อย ผู้บังคับบัญชา ได้แนะนำวิธีการปฏิบัติงาน นาย ก็ไม่ดำเนินการตามคำแนะนำ ผู้บังคับบัญชาต้องระดม เจ้าหน้าที่ช่วยกันดำเนินการเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ราชการด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน นาย

มักมีปัญหาส่วนตัวทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลงานและ คุณลักษณะของการปฏิบัติงานแล้ว อยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ (89 %) ผลงานอยู่ในเกณฑ์ปกติ จึงพิจารณาให้เลื่อนชั้นเงินเดือนครึ่งขั้น

การยื่นหนังสือร้องทุกข์

นาย

รับทราบคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนเมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2550

และได้มีหนังสือลงวันที่ 16 มกราคม 2551 เรียงประธานอนุกรรมการสามัญประจำสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ร้องทุกข์คำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนดังกล่าวข้างต้น โดยยื่นต่อกองการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2551



ความเห็นของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย และพิทักษ์ระบบคุณธรรม ที่ประชุม
พิจารณาในประเด็นดังต่อไปนี้

1. นาย อ.ก.ก. มีความเห็นว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ
กรุงเทพมหานครสามัญในวันที่ 1 ตุลาคม 2550 ตามที่ปลัดกรุงเทพมหานครมีหนังสือลับที่ กท 0404/807
ลงวันที่ 11 กรกฎาคม 2550 เรื่อง ข้อมความเข้าใจแนวทางเพื่อถือปฏิบัติในแนวเดียวกันข้อ 2 กำหนด
ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครตั้งแต่ระดับ 7 ลงมาก่อนที่จะเสนอคำสั่งให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจลงนามใน
คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้คณะกรรมการพิจารณาถ้อยคำก่อนครั้งหนึ่งก่อน แต่ในรายงานการประชุมการ
พิจารณาความดีความชอบข้าราชการ ลูกจ้าง ในวันที่ 1 ตุลาคม 2550 ของสำนัก ไม่ได้
ถ้อยคำการประเมินการดำเนินการอาจจะไม่สอดคล้องกับกฎหมาย เพราะในทางปฏิบัติที่ถูกต้อง ต้องนำ
แบบประเมินขอความเห็นชอบหรือให้ที่ประชุมรับทราบก่อน ก่อนจะมาพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่งขึ้นเงินเดือน
โดยเฉพาะกรณีนี้ นาย ร้องทุกข์ว่ามีเรื่องไม่ถูกต้องกับหัวหน้า จึงต้องให้ความ
เป็นธรรมแก่ นาย เพราะในรายงานการประชุมไม่ปรากฏว่าที่ประชุมได้พิจารณาเรื่องการ
ประเมินเพื่อจะทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่ นาย แต่ข้ามมาพิจารณาเรื่องขึ้นเงินเดือน
ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหนังสือสั่งการมีความชัดเจน
และได้กำหนดกระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ ว่าต้องปฏิบัติอย่างไร ซึ่งหน่วยงานจะต้องดำเนินการแล้วนำผลการ
ดำเนินการจัดทำเป็นเอกสารเสนอต่อคณะกรรมการในการประชุมของสำนัก เพื่อพิจารณา
ซึ่งจากรายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของสำนัก พบว่ามี
การพิจารณาถึงปัญหาการทำงานและผลการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของ นาย โดยมีได้
นำเรื่องร้องเรียนกรณี นาย ใช้หนังสือตีศีรษะ นาย และ
กรณีนาย เข้าร่วมอุปสมบทมาเป็นประเด็นในการพิจารณา และได้พิจารณามีมติให้เลื่อนขั้น
เงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมิน ดังนั้นการที่คณะกรรมการไม่ได้นำข้อร้องเรียนดังกล่าวมา
พิจารณาจึงไม่อาจกล่าวได้ว่า สำนัก ไม่ดำเนินการให้เป็นไปตามกระบวนการหรือ
กระทำการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยมิชอบแต่อย่างใด
2. ประเด็นข้อร้องทุกข์ ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นว่า การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์จะ
พิจารณาตามคำร้องและพิจารณากระบวนการขั้นตอนตามเรื่องร้องทุกข์ซึ่งในกรณีของ นาย
การเลื่อนขั้นเงินเดือนสำนัก ได้ถือปฏิบัติตาม



2.1 หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร 0204/ว 64
ลงวันที่ 12 เมษายน 2544

2.2 กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. 2544

2.3 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 5 ลงวันที่ 2 สิงหาคม 2544
เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ

2.4 หนังสือกรุงเทพมหานครที่ กท 0404/807 ลงวันที่ 11 กรกฎาคม 2550 เรื่องการ
พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครในวันที่ 1 ตุลาคม 2550 (ยกเว้นข้าราชการครู
กรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงานเขต)

2.5 คำสั่งกรุงเทพมหานครที่ 972/2550 ลงวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ.2550 เรื่องกำหนด
หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครนอกเหนือจากหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎ
ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. 2544

แม้ว่า นาย จะมียวันลาป่วย/ลากิจ จำนวน 4 ครั้ง 6 วัน
มาทำงานสาย 2 ครั้ง ซึ่งไม่เกินคุณสมบัติที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น ตามคำสั่งกรุงเทพมหานคร
ที่ 972/2550 ลงวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2550 ข้อ 3.1 แต่ปรากฏว่า นาย มีผลการประเมิน
การปฏิบัติงานร้อยละ 89 จึงไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น เพราะผู้ที่ได้รับ
การเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้นจะต้องได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานร้อยละ 90 ขึ้นไป อีกทั้งกรณี
นาย ได้อ้างว่าเหตุที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น อาจมีสาเหตุมาจาก นาย

ทำหนังสือร้องเรียน นาย ใช้หนังสือตีตราของตน และ
นาย เข้าร่วมอุปสมบทตามโครงการอุปสมบทเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
นั้น ผู้บังคับบัญชามิได้นำ 2 ประเด็นดังกล่าวมาเป็นประเด็นในการพิจารณาประเมินผลเพื่อเลื่อนขั้น
เงินเดือนแต่อย่างใด แต่ผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลงานและคุณลักษณะของการปฏิบัติงานของ นาย
แล้วเห็นว่า นาย ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร งานล่าช้าไม่เป็น
ไปตามกำหนด ต้องระดมเจ้าหน้าที่ช่วยกันดำเนินการเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ดังนั้น ตามที่
ผู้อำนวยการ ได้รับมอบอำนาจจากปลัดกรุงเทพมหานครได้มีคำสั่งสำนัก

เลื่อนขั้นเงินเดือน นาย 0.5 ขั้น นั้น
ถูกต้องตามกระบวนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามที่
ปลัดกรุงเทพมหานครขอความเข้าใจเพื่อถือปฏิบัติและได้ดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว



ที่ประชุมจึงมีมติว่าคำร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้นให้ยกเรื่องทุกข์ ทั้งนี้ให้นำเรียน ก.ก.เพื่อทราบและ
รายงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยในฐานะผู้ใช้อำนาจของนายกรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาสั่งการตาม
มาตรา 130 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ประกอบกฎ ก.พ.ฉบับที่ 17 (พ.ศ. 2540)
ข้อ 16 ประกอบมาตรา 8 มาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528

2.2 นาง

อุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์

นาง

มีหนังสือลงวันที่ 30 มกราคม 2551 อุทธรณ์

คำสั่งกรุงเทพมหานครที่

ลงโทษภาคทัณฑ์ นาง

ได้กระทำ

ผิดวินัยในกรณีมีหน้าที่ควบคุมการรับ-จ่ายเงินทุกประเภท ละเลยไม่ติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน
ของคณะกรรมการรับ - ส่งเงินของฝ่ายการคลัง ทำให้คณะกรรมการรับ - ส่งเงินไม่ปฏิบัติตามระเบียบ
กรุงเทพมหานครว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน และการตรวจเงิน
พ.ศ. 2530 เป็นเหตุให้ นาย กรรมการรับ - ส่งเงินของฝ่ายการคลัง ไม่นำเงินที่เบิกไป
ซื้อแคชเชียร์เช็คให้สำนักงานประกันสังคมและกรมสรรพากรให้ถูกต้องครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย
ซึ่งพบว่ามี การแก้ไขรายการชื่อผู้รับเงินตามเช็คจากสำนักงานประกันสังคมเป็น นาย
จำนวน 2 ฉบับ รวมเป็นเงิน 78,531 บาท แคชเชียร์เช็คค้างจ่ายสำนักงานประกันสังคม 3 ฉบับ
รวมเป็นเงิน 89,354 บาท แคชเชียร์เช็คค้างจ่ายกรมสรรพากร 1 ฉบับ เป็นเงิน 143,427.13 บาท
และค้างจ่ายเงินประกันสังคมรวม 5 เดือน ได้แก่ เดือนสิงหาคม 2542 จำนวน 62,904 บาท
เดือนกันยายน 2542 จำนวน 63,988 บาท เดือนธันวาคม 2543 จำนวน 89,130 บาท เดือนเมษายน 2544
จำนวน 84,616 บาท และเดือนมิถุนายน 2544 จำนวน 89,526 บาท อันเป็นการกระทำผิดวินัยอย่าง
ไม่ร้ายแรง ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดสุภาพ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทาง
ราชการ ตามมาตรา 84 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

ความเห็นของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร พิจารณาแล้วเห็นว่า

นาง

มีหน้าที่ควบคุมการรับ - จ่ายเงินทุกประเภท ละเลยไม่ติดตามตรวจสอบผล
การปฏิบัติงานของคณะกรรมการรับ - ส่งเงินของฝ่ายการคลัง ทำให้คณะกรรมการรับ - ส่งเงิน ไม่ปฏิบัติ
ตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน และการ
ตรวจเงิน พ.ศ. 2530 เป็นเหตุให้ นาย กรรมการรับ - ส่งเงินของฝ่ายการคลัง ไม่นำเงิน
ที่เบิกไปซื้อแคชเชียร์เช็คให้สำนักงานประกันสังคมและกรมสรรพากรให้ถูกต้องครบถ้วนตามที่ได้รับ
มอบหมาย ซึ่งพบว่ามี การแก้ไขรายการชื่อผู้รับเงินตามเช็คจากสำนักงานประกันสังคมเป็น



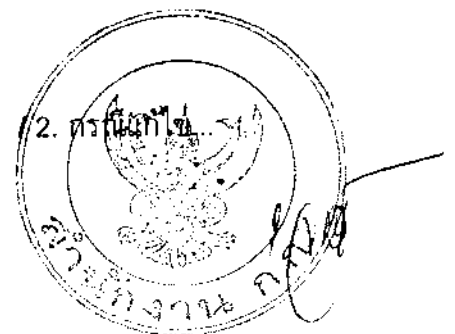
นาย จำนวน 2 ฉบับ รวมเป็นเงิน 78,531 บาท แคมเปญเช็คค้ำจ่ายประกันสังคม 3 ฉบับ รวมเป็นเงิน 89,354 บาท แคมเปญเช็คค้ำจ่ายกรมสรรพากร 1 ฉบับ เป็นเงิน 143,427.13 บาท และค้ำจ่ายเงินประกันสังคมรวม 5 เดือน ได้แก่ เดือนสิงหาคม 2542 จำนวน 62,904 บาท เดือน กันยายน 2542 จำนวน 63,988 บาท เดือนธันวาคม 2543 จำนวน 89,130 บาท เดือนเมษายน 2544 จำนวน 84,616 บาท และเดือนมิถุนายน 2544 จำนวน 89,526 บาท อันเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดสุหะเอาใจใส่ รั้มีดะวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ตาม มาตรา 84 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

ปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณาแล้วเห็นชอบตามความเห็นของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จึงมีคำสั่งที่ ลงโทษภาคทัณฑ์ นาง

การยื่นหนังสืออุทธรณ์

นาง รับทราบคำสั่งลงโทษเมื่อวันที่ 2 มกราคม 2551 และ อุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อประธานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2551 สรุปได้ดังนี้

1. การติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินว่า ได้นำ แคมเปญเช็คที่รับมอบมาจากคณะกรรมการรับ - ส่งเงินไปจ่ายให้สำนักงานประกันสังคมหรือกรมสรรพากร ถูกต้องครบถ้วนหรือไม่นั้น เป็นหน้าที่ของหัวหน้าหน่วยการคลังหรือผู้อำนวยการเขตหรือผู้ที่ได้รับ มอบหมาย โดยจะต้องให้เจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินนำหลักฐานการจ่ายเงิน คือใบสำคัญคู่จ่าย (ใบเสร็จรับเงิน) มาให้ตรวจสอบเมื่อตรวจสอบแล้วเห็นว่าจ่ายเงินถูกต้องครบถ้วน วันที่จ่ายเงินตรงกับวันที่ ถอนเงินจะลงชื่อรับรองความถูกต้องที่ใบสำคัญคู่จ่าย (ใบเสร็จรับเงิน) โดยปฏิบัติตามข้อ 44 ของระเบียบ ดังกล่าว กรณีนี้ผู้มีอำนาจมิได้มอบหมายหน้าที่ให้ นาง รับรองความถูกต้องของ ใบสำคัญคู่จ่าย ดังนั้น นาย เจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินจะต้องนำใบสำคัญคู่จ่ายไปให้ หัวหน้าหน่วยการคลังตามข้อ 44 ตรวจสอบรับรองความถูกต้อง นาง ไม่มีหน้าที่ ตรวจสอบความถูกต้องของใบสำคัญคู่จ่ายและไม่มีหน้าที่ติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการรับ - ส่งเงินของฝ่ายการคลังโดยตรง



2. กรณีแก้ไขรายการชื่อผู้รับเงินตามเช็คจากสำนักงานประกันสังคมเป็น นาย
จำนวน 2 ฉบับ คือ เช็คธนาคาร

จำนวนเงิน 33,966 บาท และเช็คธนาคาร

จำนวนเงิน 44,565 บาท รวมเป็นเงิน 78,531 บาท

นาง อุทธรณ์ว่า การแก้ไขรายการในเช็คทั้งสองฉบับเกิดขึ้นหลังจากที่ได้มีการตรวจสอบ
การเขียนเช็คที่ถูกต้องแล้ว โดย นาย ได้แก้ไขรายการในเช็คอย่างใดอย่างหนึ่งให้เกิด
ความผิดพลาดแล้วนำเช็คเสนอหัวหน้าฝ่ายการคลังและผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตลงนามกำกับกับการแก้ไขเช็ค
ทั้ง 2 ฉบับ โดยไม่มีหลักฐานการเสนอขอแก้ไขเช็คและไม่ส่งเช็คทั้ง 2 ฉบับให้ นาง
ตรวจสอบก่อนว่ามีข้อผิดพลาดอย่างไรเหตุใดจึงต้องแก้ไข นาง จึงไม่อาจทราบว่ามี
มีการแก้ไขเช็คดังกล่าว

3. กรณีแคชเชียร์เช็คค้างจ่ายสำนักงานประกันสังคม 3 ฉบับ รวมเป็นเงิน 89,354 บาท
แคชเชียร์เช็คค้างจ่ายกรมสรรพากร 1 ฉบับ จำนวนเงิน 143,427.13 บาท และค้างจ่ายเงินประกันสังคม
รวม 5 เดือน นาง อุทธรณ์ว่าการควบคุมตรวจสอบว่าเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่จ่ายเงิน
(นาย ได้นำเช็คหรือแคชเชียร์เช็คไปจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่ถูกต้องหรือไม่เป็นหน้าที่ของ
หัวหน้าหน่วยงานคลัง หรือผู้อำนวยการเขต หรือผู้ได้รับมอบหมายจะต้องให้ นาย
นำหลักฐานการจ่ายเงินให้แก่ ใบสำคัญคู่จ่าย (ใบเสร็จรับเงิน) มาให้ตรวจสอบรับรองความถูกต้องตาม
ข้อ 44 ของระเบียบดังกล่าว

ความเห็นของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย และพิทักษ์ระบบคุณธรรม ที่ประชุม
พิจารณาในประเด็นดังต่อไปนี้

1. อ.ก.ก.มีความเห็นว่า ตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการเบิก
จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการนำส่งเงิน และการตรวจเงิน พ.ศ. 2530 ข้อ 44 กำหนดว่า การจ่ายเงิน
ต้องมีหลักฐานการจ่ายเงินไว้เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและในกรณีที่เป็นใบสำคัญคู่จ่ายให้หัวหน้า
หน่วยงานคลังหรือผู้อำนวยการเขตหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายลงชื่อรับรองความถูกต้อง พร้อมทั้งประทับตรา
“จ่ายเงินแล้ว” และลงวัน เดือน ปี กำกับไว้ด้วย การที่ระเบียบกำหนดอย่างนี้เพื่อให้หัวหน้าหน่วยงาน
หัวหน้าส่วนราชการมีความรับผิดชอบ ตามเอกสารมีการลงโทษข้าราชการชั้นผู้น้อย

ภาคทัณฑ์ ดัดเงินเดือน หัวหน้าฝ่ายการคลังซึ่งลาออก ซึ่งตามระเบียบผู้อำนวยการเขตหัวหน้า
หน่วยงานไม่รับผิดชอบเมื่อเกิดเรื่องข้าราชการชั้นผู้น้อยเป็นผู้ถูกลงโทษ ผู้ที่มีหน้าที่กำกับดูแลบริหาร
ความเสี่ยงอย่างไร ความผิดของ นาง จะต้องเป็นผู้ที่จะต้องรับผิดชอบด้วย คือ



ผู้อำนวยการเขต ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต หรกลงโทษ แต่ข้าราชการชั้นผู้น้อยโดยไม่ลงโทษข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ เห็นว่าไม่เป็นธรรม การลงโทษภาคทัณฑ์เป็นโทษเล็กน้อย นาง ไม่เคยกระทำความผิดมาก่อนน่าจะลดหย่อนผ่อนโทษให้โทษครั้งแรกให้งดโทษเห็นควรให้ว่ากล่าวตักเตือนเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ กรณีที่ นาย แกไขเช็ดแล้วไม่ผ่านขั้นตอนเริ่มต้นจาก นาง

นำไปให้หัวหน้าฝ่ายลงนามและให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตลงนาม การปล่อยปละละเลยเกิดขึ้นแต่ทำไมกรุงเทพมหานครหรือ อ.ก.ก. ไม่ตั้งข้อสังเกตให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปช่วยกำกับดูแลอย่างเช่น ถ้าเหตุการณ์อย่างนี้เกิดขึ้นขณะ ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายจะลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาคนเดียวไม่ได้ หัวหน้าฝ่ายจะต้องรับผิดชอบด้วย เรื่องนี้ อ.ก.ก. ต้องเสนอให้ ก.ก. มีมติรับทราบและขอเสนอความเห็นไปเรียนต่อที่ประชุมใหญ่ด้วย

ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นว่า หัวหน้าฝ่ายหรือผู้อำนวยการเขต ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาตามลำดับจะต้องรับผิดชอบด้วยนั้นถูกต้องในหลักการ แต่การพิจารณาว่าผู้ใดจะต้องถูกลงโทษทางวินัยต้องพิจารณาตามข้อเท็จจริงเป็นกรณี ๆ ไป กรณีนี้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบตามลำดับชั้นจนมาถึงหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าต้องมีหน้าที่ตรวจสอบเจ้าหน้าที่ด้วย ซึ่งในกรณี นาง นี้ กรุงเทพมหานครได้พิจารณาผู้กระทำความผิดทุกรายรวมถึงหัวหน้าฝ่ายผู้บังคับบัญชาแล้ว แต่ปรากฏว่าหัวหน้าฝ่ายได้ลาออกจากราชการไปก่อน กรณีจึงไม่เข้าตามมาตรา 106 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

2. ประเด็นข้ออุทธรณ์ ที่ประชุมพิจารณาได้ดังนี้

ข้ออุทธรณ์ข้อ 1 และข้อ 3 พิจารณาแล้วเห็นว่าสำนัก

ได้มี

2.1 คำสั่งที่

2.2 คำสั่งที่

2.3 คำสั่งที่

2.4 คำสั่งที่

2.5 คำสั่งที่

มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายการคลัง โดยให้ นาง มีหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมการรับ-จ่ายเงินทุกประเภท ทั้งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณหมายความว่า ขั้นตอนการตรวจสอบและควบคุมการจ่ายเงินจะเสร็จสิ้นลงเมื่อ นาง ได้ตรวจสอบรับรองความถูกต้องตามข้อ 4 แห่งระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน และการตรวจเงิน พ.ศ. 2530 กล่าวคือ เมื่อผู้มีอำนาจได้อนุมัติเบิกแล้วให้หน่วยการคลังจ่ายเงินให้กับคณะกรรมการรับ - ส่งเงินตามข้อ 79 หรือเจ้าหน้าที่โดยตรง นาง



ต้องตรวจสอบควบคุมการจ่ายเงินตามแคชเชียร์เช็ค ว่า นาย ได้นำไปจ่ายให้แก่สำนักงาน
ประกันสังคม หรือกรมสรรพากรถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ โดยขอหลักฐานการจ่ายเงินให้แก่ใบสำคัญคู่จ่าย
(ใบเสร็จรับเงิน) จาก นาย เพื่อตรวจสอบว่าได้มีการจ่ายเงินถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ เมื่อ
ตรวจสอบแล้วเห็นว่าถูกต้อง จึงเสนอหัวหน้าหน่วยการคลังหรือผู้อำนวยการเขตหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย
ลงชื่อรับรองความถูกต้องพร้อมทั้งประทับตรา "จ่ายเงินแล้ว" และลงวัน เดือน ปี กำกับไว้จึงจะถือว่าสิ้นสุด
หน้าที่ของ นาง

ข้อมูลทูลเกล้าฯ ข้อที่ 2 กรณีแก้ไขรายการชื่อผู้รับเงินตามเช็คจากสำนักงานประกันสังคมเป็น
นาย จำนวน 2 ฉบับ คือ เช็คนาคาร

จำนวนเงิน 33,966 บาท และเช็คนาคาร

จำนวนเงิน 44,565 บาท การแก้ไขรายการ

ตามเช็คทั้ง 2 ฉบับได้เกิดขึ้นหลังจากที่มีการตรวจสอบการเขียนเช็คที่ถูกต้องแล้ว เมื่อมีข้อผิดพลาดไม่มี
หลักฐานการเสนอขอแก้ไขเช็คและไม่มีการส่งเช็คทั้ง 2 ฉบับให้ นาง ตรวจสอบ

ก่อนว่ามีข้อผิดพลาดอย่างไรเหตุใดจึงต้องแก้ไข เป็นเหตุสุดวิสัยที่ นาง จะตรวจสอบ
ควบคุมได้ แต่ นาง ก็มีอาจปฏิเสธหน้าที่ตามข้อ 44 แห่งระเบียบกรุงเทพมหานครว่า

ด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน และการตรวจเงิน พ.ศ. 2530 นาง

จึงต้องตรวจสอบหลักฐานการจ่ายเงิน (ใบเสร็จรับเงิน) จาก นาย ว่าได้นำ
ไปจ่ายให้สำนักงานประกันสังคมถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ ถือได้ว่า นาง ละเลยไม่
ติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่จ่ายเงิน (นาย ดังนั้น ตามที่
กรุงเทพมหานครได้มีคำสั่งที่ ลงโทษภาคทัณฑ์

นาง มานั้นถูกต้องเหมาะสมแล้ว

ที่ประชุมจึงมีมติว่าอุทธรณ์ของ นาง

ฟังไม่ขึ้นทุกข้อให้ยกอุทธรณ์

ทั้งนี้ให้นำเรียน ก.ก. เพื่อทราบ และรายงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยในฐานะผู้ใช้อำนาจของ
นายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการตามมาตรา 126 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. 2535 ประกอบกฎ ก.พ.ฉบับที่ 16 (พ.ศ. 2540) ข้อ 18 และมาตรา 8 มาตรา 9 แห่งพระราช
บัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528



3. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน
มีมติในการประชุมครั้งที่ 5/2551 เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2551 ดังนี้

3.1 การพิจารณานับระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกัน เพื่อประเมินบุคคล
ให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภท
วิชาชีพเฉพาะ จำนวน 4 ราย ดังนี้

(1) ลักษณะงานที่ นายจักรภพ ชันทะวงศ์ ปฏิบัติเมื่อครั้งดำรงตำแหน่ง
บุคลากร 4 - 5 เกื้อกูลกับสายงานนิติการ เป็นเวลา 4 ปี 9 เดือน 6 วัน

(2) ลักษณะงานที่ นายธนกฤต ชินหนองจอก ปฏิบัติเมื่อครั้งดำรงตำแหน่ง
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา 3 - 4 เกื้อกูลกับสายงานนักพัฒนาชุมชน เป็นเวลา 1 ปี 15 วัน

(3) ลักษณะงานที่ ด.ต.ทศพล ชมรุ่ง ปฏิบัติเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งผู้บังคับหมู่
(หน้าที่ดับเพลิง) เกื้อกูลกับสายงานเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นเวลา 4 ปี 4 เดือน

(4) ลักษณะงานที่ นายมนตรี ดันสงวน ปฏิบัติเมื่อครั้งดำรงตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 3 - 4 ไม่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานการเจ้าหน้าที่

3.2 การพิจารณานับระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกัน สำหรับข้าราชการ
กรุงเทพมหานครสามัญที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น กรณีสอบคัดเลือกตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่บริหารงานศูนย์เยาวชน 6 จำนวน 8 ราย ดังนี้

3.2.1 ผู้สมัครสอบที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี
จำนวน 6 ราย ดังนี้

- | | |
|-----------------------------|--|
| (1) นายบุญช่วย ภูระหงษ์ | ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พลศึกษา 5
สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว |
| (2) นางสาวสุกัญญา เทพรินทร์ | ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ห้องสมุด 5
สำนักงานเขตหนองจอก |
| (3) นายปรีชา ชาลี | ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พลศึกษา 5
สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว |
| (4) นายสุทธิพันธุ์ วยะนันท์ | ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พลศึกษา 5
สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว |
| (5) นางสาวสิริลักษณ์ ทัดมัน | ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พลศึกษา 5
สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว |
| (6) นายชัยรัตน์ อุณวิเศษ | ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พลศึกษา 5
สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว |

/ 3.2.2 ผู้สมัครสอบ



3.2.2 ผู้สมัครสอบที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องแต่ไม่ครบ 1 ปี จำนวน 1 ราย ได้แก่ นายจารึก เพชรปาน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด 5 สำนักงานเขต บางคอแหลม

3.2.3 ผู้สมัครสอบที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 ราย ได้แก่ นายสุนทร ทองดาษ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด 5 สำนักงานเขตวังทองหลาง

3.3 การพิจารณานับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลูกกันสำหรับข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น กรณีสอบคัดเลือกตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 6 จำนวน 26 ราย ดังนี้

3.3.1 ผู้สมัครสอบที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 10 ราย ได้แก่

- | | |
|----------------------------------|--|
| (1) นายพีรศักดิ์ ลุนะหา | ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง 5
สำนักงานเขตบางแค |
| (2) นางสาวศิริพร ใจกล้า | ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง 5
สำนักงานเขตดุสิต |
| (3) นายเกษม พูลเกตุ | ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง 5
สำนักงานเขตจอมทอง |
| (4) นายกาชาด สร้อยสยัมภู | ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน 5
สำนักงานเขตธนบุรี |
| (5) นางภพนา ปทุมดิษฐ์ | ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง 5
สำนักงานเขตหลักสี่ |
| (6) นายสุทธิรัฐ ช่างแก้ว | ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง 5
สำนักงานเขตจตุจักร |
| (7) นายไพศาล สอนเสียง | ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง 5
สำนักงานเขตสวนหลวง |
| (8) ว่าที่ร้อยโท โกวิทย์ อามาดย์ | ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง 5
สำนักงานเขตพญาไท |
| (9) นายศักดิ์ดา โพธิ์พันธ์ | ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง 5
สำนักงานเขตธนบุรี |
| (10) นางสาวธัญญา แยมชื่น | ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง 5
สำนักงานเขตวัฒนา |



3.3.2 ผู้สมัครสอบที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้อง แต่ไม่ครบ 1 ปี จำนวน

3 ราย ได้แก่

- | | |
|-----------------------------|--|
| (1) นายวิโรจน์ กุศลช่วย | ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง 5
สำนักงานเขตหลักสี่ |
| (2) นายนเรศ ไม้หอม | ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง 5
สำนักงานปกครองและทะเบียน
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| (3) นายวรรณชัย น้อมภักดีกุล | ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง 5
สำนักงานเขตคันนายาว |

3.3.3 ผู้สมัครสอบที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่เกี่ยวข้อง จำนวน 13 ราย ได้แก่

- | | |
|--------------------------------|--|
| (1) นายศาสวัต โคนาโล | ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง 5
สำนักงานเขตพระนคร |
| (2) นายคุณากร พรหมน้อย | ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง 5
สำนักงานเขตบึงกุ่ม |
| (3) นางสาวพรทิพย์ จันทรพิทักษ์ | ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง 5
สำนักงานเขตพระนคร |
| (4) นายประภาส สุขนอก | ตำแหน่งนายช่างเครื่องกล 5
สำนักสิ่งแวดล้อม |
| (5) นายสหพจน์ จันตะแสง | ตำแหน่งช่างโยธา 5
สำนักงานเขตธนบุรี |
| (6) นายวีระ อ่ำบัว | ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์-
นโยบายและแผน 5
สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ |
| (7) นายบุญพิง แก้วจันทร์ | ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ 5
สำนักงานเขตบางขุนเทียน |
| (8) นายชัยรัตน์ ทองปอนด์ | ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พลศึกษา 5
สำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว |
| (9) นายปัญญา แยมแก้ว | ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง 5
สำนักงานเขตสะพานสูง |

(10) นายเพิ่มสิทธิ์...



- | | |
|----------------------------|--|
| (10) นายเพิ่มสิทธิ์ ชมโฉม | ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง 5
สำนักงานเขตพระนคร |
| (11) นายสมศักดิ์ แก่นสาร | ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 5
สำนักงานเขตดินแดง |
| (12) นางสาวบังอร สุวรรณเดช | ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง 5
สำนักงานเขตบางขุนเทียน |
| (13) นายพนมภพ ลิ้มสกุล | ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน 5
สำนักงานเขตสวนหลวง |

3.4 การพิจารณานับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกัน สำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น กรณีสอบคัดเลือกตำแหน่งเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 6 จำนวน 4 ราย ดังนี้

3.4.1 ผู้สมัครสอบที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 1 ราย ได้แก่ นายสินวล สุวรรณคง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง 5 สำนักงานเขตสะพานสูง

3.4.2 ผู้สมัครสอบที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องแต่ไม่ครบ 1 ปี จำนวน 1 ราย ได้แก่ นายคมสัน โดเจริญ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง 5 สำนักงานเขตวัฒนา

3.4.3 ผู้สมัครสอบที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่เกี่ยวข้อง จำนวน 2 ราย ได้แก่

- | | |
|-----------------------------|---|
| (1) นายประมวล อินโท | ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง 5
สำนักงานเขตดอนเมือง |
| (2) ส.ด.อ.หญิง กัลยา บุญแดง | ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 5
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |

4. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินและระบบการประเมิน มีมติในการประชุมครั้งที่ 5/2551 เมื่อวันที่ 19 กันยายน 2551 รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 8 สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ที่ดำเนินการในเดือนกรกฎาคม 2551 จำนวน 11 ราย ผ่านการประเมินทั้งสิ้น 11 ราย (ตามเอกสารแนบท้าย)



5. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา มีมติในการประชุมครั้งที่ 6/2551 เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2551 และครั้งที่ 7/2551 เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2551 ดังนี้

5.1 ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ นายวิศิษฐ์ สุปินานนท์ ตำแหน่งผู้อำนวยการ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รับเงินเดือนในอันดับ คศ.3 ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนในอันดับ คศ.4

5.2 ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สำนักงานการสอน ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ รับเงินเดือนในอันดับ คศ.2 ให้ดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ รับเงินเดือนในอันดับ คศ.3 จำนวน 3 ราย ดังนี้

- | | |
|--------------------------|---|
| - นางประไพ รัตนสุวรรณ | โรงเรียนคลองทวีวัฒนา
สำนักงานเขตทวีวัฒนา |
| - นายปฐมฤกษ์ ศรีสมทรัพย์ | โรงเรียนวัดสามง่าม
สำนักงานเขตหนองจอก |
| - นางพาวิดา ใจสะอาด | โรงเรียนเพชรดอนม
สำนักงานเขตลาดพร้าว |

5.3 รายงานการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วมประจำปีการศึกษา 2550 จำนวน 7 ราย ดังนี้

ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ราย ได้แก่

- (1) นางจุฑารัตน์ พงษ์ทิพย์มภ์ ตำแหน่งครู รับเงินเดือนในอันดับ คศ.2 โรงเรียนวัดสุวรรณาราม สำนักงานเขตบางกอกน้อย
- (2) นางสาวจินดารัตน์ บุษราคม ตำแหน่งครู รับเงินเดือนในอันดับ คศ.2 โรงเรียนวัดสุวรรณาราม สำนักงานเขตบางกอกน้อย
- (3) นางมณฑา ภาวนาคโสภณ ตำแหน่งครู รับเงินเดือนในอันดับ คศ.2 โรงเรียนวัดสุวรรณาราม สำนักงานเขตบางกอกน้อย
- (4) นางวันเพ็ญ สุนทรศักดิ์ ตำแหน่งครู รับเงินเดือนในอันดับ คศ.2 โรงเรียนวัดสุวรรณาราม สำนักงานเขตบางกอกน้อย
- (5) นางสาวพิกุลทอง คินสมัคร ตำแหน่งครู รับเงินเดือนในอันดับ คศ.1 โรงเรียนวัดสุวรรณาราม สำนักงานเขตบางกอกน้อย
- (6) นางสาวประกายดาว สำเภา ตำแหน่งครู รับเงินเดือนในอันดับ คศ.1 โรงเรียนแจ่มจันทร์ สำนักงานเขตวัฒนา



ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ราย ได้แก่ นางสาววนิดา
เนื้อทองสยาม ตำแหน่งครู รับเงินเดือนในอันดับ คศ.1 โรงเรียนวัดราชสิงขร สำนักงานเขต
บางคอแหลม

มติ ก.ก. รับทราบ

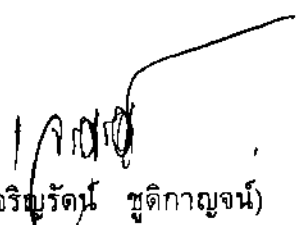
เรื่องที่ 2 การประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ 9/2551

ด้วยมติคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ในการประชุมครั้งที่ 2/2551
เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2551 ได้กำหนดให้มีการประชุม ก.ก. เดือนละ 1 ครั้ง ทุกวันจันทร์สัปดาห์ที่สาม
ของเดือน และหากเดือนใด ไม่มีวาระการประชุมให้งดการประชุม ก.ก. ในเดือนนั้น

ดังนั้น การประชุม ก.ก.ครั้งต่อไป เป็นการประชุมครั้งที่ 10/2551 กำหนดใน
วันจันทร์ที่ 17 พฤศจิกายน 2551 เวลา 14.00 น.

มติ ก.ก. รับทราบ

เลิกประชุมเวลา 15.50 น.


(นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
เลขานุการ ก.ก.
ผู้จัดรายงานการประชุม

หน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ)

ผู้อำนวยการแพทย์

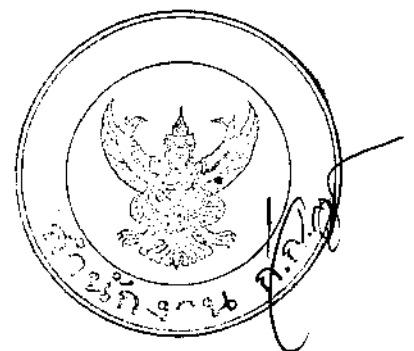
ศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับบริหารจัดการระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นศูนย์รับแจ้งเหตุและสั่งการ ให้คำปรึกษาแนะนำ ด้านปฏิบัติการการแพทย์ฉุกเฉิน และให้บริการสายด่วนทางการแพทย์ เป็นศูนย์กลางประสานงานและพัฒนาเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการทางการแพทย์ ฉุกเฉินทั้งในสถานการณ์ปกติ และกรณีสาธารณภัย อุบัติเหตุ อุบัติภัย และวินาศกรรม ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงภัยจากการก่อการร้าย ศึกษา วิจัย จัดทำสถิติข้อมูล และสารสนเทศ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน การบริหารจัดการด้านการเงินในระบบการให้บริการการแพทย์ฉุกเฉิน และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการภายใน เป็น 1 ฝ่าย 2 กลุ่มงาน ดังนี้

1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านสารบรรณและธุรการทั่วไป งานการประชุม งานประชาสัมพันธ์ ผลิตเอกสารสนับสนุนการปฏิบัติงานของกลุ่มงานปฏิบัติการการแพทย์ฉุกเฉิน งานอาคารสถานที่และยานพาหนะ งานสวัสดิการและบริการทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานงบประมาณการเงินและบัญชี งานการพัสดุและบำรุงรักษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2) กลุ่มงานมาตรฐานและระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำ บริหาร และติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ แผนงาน แผนปฏิบัติการ โครงการ ของระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนางานด้านวิชาการ คุณภาพและมาตรฐานระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน จัดทำสถิติข้อมูล และสารสนเทศ ควบคุมและพัฒนามาตรฐานและการประกันคุณภาพระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3) กลุ่มงานปฏิบัติการการแพทย์ฉุกเฉิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรับแจ้งเหตุ ให้คำปรึกษาแนะนำ สั่งการด้านปฏิบัติการการแพทย์ฉุกเฉินทั้งในสถานการณ์ปกติ และกรณีสาธารณภัย อุบัติเหตุ อุบัติภัย วินาศกรรม รวมถึงภัยจากการก่อการร้าย และให้บริการสายด่วนทางการแพทย์ การควบคุม กำกับ ติดตามการปฏิบัติการ การจัดระบบสื่อสาร การจัดระบบเครือข่ายการปฏิบัติการการแพทย์ฉุกเฉิน การรักษาพยาบาล และให้คำปรึกษาแนะนำ การดูแลผู้ป่วยฉุกเฉินตามมาตรฐานวิชาชีพก่อนถึงหน่วยบริการ หรือสถานบริการทางการแพทย์ การประสานงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง



หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงพยาบาลหนองจอก สำนักงานการแพทย์

โรงพยาบาลหนองจอก

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการ บำบัดรักษาผู้ป่วย การส่งเสริมสุขภาพอนามัย และป้องกันโรค การฟื้นฟูสุขภาพ และสมรรถภาพ ส่งเสริม สนับสนุน ค้นคว้าและวิจัยทางการแพทย์ ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

โดยแบ่งส่วนราชการภายใน เป็น 5 กลุ่มภารกิจ ดังนี้

1) กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ประกอบด้วย

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณ และธุรการทั่วไป งานเลขานุการ งานควบคุมภายใน งานประชาสัมพันธ์ งานอาคารสถานที่และยานพาหนะ งานสวัสดิการ และบริการทั่วไปของโรงพยาบาล จัดระบบงานและบริหารงานบุคคล การพัสดุ จัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา เก็บรักษา ควบคุม เบิกจ่าย ตรวจสอบ จำหน่าย บำรุงรักษา การซ่อมแซมและบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ทางการแพทย์ อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์ เพื่อความปลอดภัย เช่น ระบบโทรศัพท์วงจรปิด ถังดับเพลิงด้วยสารเคมี ระบบสาธารณูปโภคและ สาธารณูปการ เช่น ระบบประปา ระบบน้ำดื่ม น้ำใช้ น้ำสำรอง งานระบบไฟฟ้า เช่น ไฟฟ้าแสงสว่าง เครื่องกำเนิดไฟฟ้า ไฟฟ้าสำรอง ระบบเครื่องปรับอากาศและระบายอากาศ ระบบดับเพลิงอัตโนมัติ และ ระบบแจ้งเตือนภัย ระบบสนับสนุนทางการแพทย์ เช่น เครื่องสูญญากาศ เครื่องทำอากาศหายใจ ระบบ ก๊าซทางการแพทย์ เครื่องกำเนิดไอน้ำ ระบบพลังงานแสงอาทิตย์ ระบบขนส่งโดยลิฟต์โดยสาร บันไดเลื่อน และปฏิบัติ หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2) กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการและระบบคุณภาพ ประกอบด้วย

ฝ่ายโภชนาการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดอาหารผู้ป่วย การให้ โภชนศึกษา และโภชนบำบัดให้เหมาะสมในด้านพลังงาน สารอาหาร ตามแพทย์กำหนด ถูกต้องตาม ลักษณะอาการผู้ป่วย การเยี่ยม ให้คำปรึกษาแนะนำความรู้ด้านโภชนาการ และโภชนบำบัดแก่ผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ฝ่ายวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ แผนงาน โครงการ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการ รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ การจัดการศึกษาฝึกอบรมด้านคลินิกแก่นักศึกษาแพทย์ แพทย์ฝึกหัด และแพทย์ประจำบ้าน รวมทั้งบุคลากรอื่น ประสานงานด้านวิชาการการศึกษ ฝึกอบรม กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยทางการแพทย์ การพยาบาล และ ที่เกี่ยวข้องทางการแพทย์และสาธารณสุข จัดทำ เก็บรักษาและบริหารจัดการระบบเวชระเบียนผู้ป่วย



จัดทำแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูล ดำเนินการด้านสารสนเทศและสถิติของโรงพยาบาล สนับสนุนทางวิชาการด้านห้องสมุด งานสนับสนุนการจัดประชุมวิชาการ ควบคุมและดูแลงานด้านระบบ ใตคทศนุปรณ์ รวมทั้งจัดทำสื่อประเภทต่าง ๆ เพื่อการเผยแพร่และการบริการ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพ อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการ ดำเนินการเกี่ยวกับระบบการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล ให้เป็นไปตามมาตรฐานของประเทศและ มาตรฐานวิชาชีพ จัดการและเผยแพร่ความรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพ ประสานงานองค์กรภายในและ ภายนอก การดำเนินการด้านอาชีวอนามัยความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาลให้เป็นไปตาม กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริม และรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบ เรียบร้อยของบ้านเมือง กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองสุขภาพของผู้ไม่สูบบุหรี่ กฎหมายว่าด้วยการควบคุม อาหาร การจัดการความรู้ วิจัย สอน ฝึกอบรม และเผยแพร่ความรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3) กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ประกอบด้วย

กลุ่มงานประกันสุขภาพ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการและบริการประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงิน- ทดแทน กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ กฎหมายว่าด้วยสุขภาพแรงงานต่างด้าว กฎหมาย ว่าด้วยสวัสดิการการรักษายาบาลทั้งภาครัฐการ รัฐวิสาหกิจ เอกชน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง การ ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก การบริหารจัดการสถานพยาบาลเครือข่าย และระบบการ ส่งต่อผู้ป่วย การจัดการความรู้ วิจัย สอน ฝึกอบรม และเผยแพร่ความรู้ด้านการประกันสุขภาพ และปฏิบัติ หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานเวชศาสตร์ชุมชนและเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน รักษาพยาบาลผู้ป่วยที่หน่วยบริการปฐมภูมิ ผู้ป่วยในชุมชนและการวิจัยชุมชน งานฟื้นฟู งานส่งเสริมสุขภาพ สมรรถภาพในชุมชนติดตามและเยี่ยมผู้ป่วยต่อเนื่องที่บ้านโดยประสานงานกับศูนย์บริการสาธารณสุข (Home Health Care) งานควบคุมป้องกันโรคและระบาดวิทยา การให้บริการสังคมสงเคราะห์ งานให้คำปรึกษาและ งานป้องกันควบคุมโรคเอดส์ งานบำบัดรักษาผู้ติดสารเสพติด รวมทั้งการให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขปัญห ยาเสพติด การให้ข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข งานด้านชีวเวชศาสตร์ และเวชศาสตร์ครอบครัว สอน และฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ และปฏิบัติการกิจกรรมตามกฎหมายว่าด้วยสิทธิเด็กและสตรี กฎหมายว่าด้วย ผู้สูงอายุและกฎหมายว่าด้วยผู้พิการ การบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพผู้สูงอายุ ทั้งด้านการรักษา- พยาบาล การฟื้นฟูสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค การจัดระบบเครือข่ายผู้สูงอายุ และ พัฒนาระบบเครือข่ายร่วมกับสำนักอนามัย สำนักพัฒนาสังคม และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและ เอกชน ประสานงานกับหน่วยงานทางด้านการแพทย์และสาธารณสุข รวมทั้งหน่วยงานทางด้านสังคมในการ



ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ สอนและฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

4) กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิระดับสูง ประกอบด้วย

กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉินและบริการการแพทย์ฉุกเฉิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริการประชาชน และผู้ป่วยที่ประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยฉุกเฉินทั้งในและนอกโรงพยาบาล ด้านเวชศาสตร์ฉุกเฉิน เป็นศูนย์กลางในการรับแจ้งเหตุและจัดบริการตามระบบการแพทย์ฉุกเฉิน ตามกฎหมายว่าด้วยการแพทย์ฉุกเฉิน กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กฎหมายว่าด้วยการรักษาความมั่นคง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง การประสานงานหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก การจัดการความรู้ วิจัย สอน ฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้ด้านเวชศาสตร์ฉุกเฉิน การแพทย์ฉุกเฉิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานนิติเวชวิทยา มีหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านนิติเวชวิทยา ผู้ป่วยทางคดี การประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก การตรวจวินิจฉัยชันสูตร เนื้อเยื่อ ของเหลว และส่วนต่างๆ ของอวัยวะผู้ป่วยเพื่อหาพยาธิสภาพของโรค การพิสูจน์ศพเพื่อหาสาเหตุการตาย เก็บผ่าชันสูตร และจำหน่ายศพ การจัดการความรู้ วิจัย สอน ฝึกอบรม และเผยแพร่ความรู้ด้านนิติเวชวิทยา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานอายุรกรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัย และรักษาโรคทางอายุรกรรมทั่วไปและเฉพาะโรค พัฒนาวิชาการ เทคโนโลยีและบริการตรวจสุขภาพ ผ่าตัดเล็ก ทำแผลและฉีดวัคซีน พัฒนาระบบ รูปแบบและวิธีการให้บริการตรวจรักษาผู้ป่วย สอนและฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานกุมารเวชกรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัย และรักษาผู้ป่วยทางกุมารเวชกรรมทั่วไปและเฉพาะโรค พัฒนาวิชาการ เทคโนโลยีและบริการเกี่ยวกับการรักษา สอนและฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานศัลยกรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัย และรักษาผู้ป่วยทางศัลยกรรมทั่วไป และศัลยกรรมเฉพาะด้าน ดูแลผู้ป่วยก่อนและหลังผ่าตัด พัฒนาวิชาการ เทคโนโลยีและบริการเกี่ยวกับการรักษา สอนและฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานออร์โธปิดิกส์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัยและรักษาผู้ป่วยทางโรคกระดูก โรครูมาโตโลยี ศัลยกรรมมือ ศัลยกรรมกระดูกสันหลัง และความพิการทางกระดูกและข้อแต่กำเนิด พัฒนาวิชาการ เทคโนโลยีและบริการเกี่ยวกับการรักษา สอนและฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานสูติ - นรีเวชกรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัยและรักษาผู้ป่วยทางสูติกรรมและนรีเวชกรรม พัฒนาวิชาการ เทคโนโลยีและบริการเกี่ยวกับการรักษา สอนและฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง



กลุ่มงานจักษุวิทยา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัยและรักษาผู้ป่วย ทางตา พัฒนาวិชาการ เทคโนโลยีและบริการเกี่ยวกับการรักษา สอนและฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานโสต ศอ นาสิก มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัยและรักษา ผู้ป่วยโรคหู คอ จมูก พัฒนาวิชาการ เทคโนโลยีและบริการเกี่ยวกับการรักษา สอนและฝึกอบรมบุคลากร ทางการแพทย์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการระงับความรู้สึกผู้ป่วย เพื่อให้พร้อมที่จะรับการผ่าตัด โดยประสานงานกับแพทย์สาขาอื่น ดูแลผู้ป่วยหลังระงับความรู้สึกและ ดูแลผู้ป่วยในหออภิบาล พัฒนาวิชาการ เทคโนโลยีและบริการเกี่ยวกับการรักษา สอนและฝึกอบรม บุคลากรทางการแพทย์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานจิตเวช มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัยและรักษาผู้ป่วย โรคจิต พัฒนาวิชาการ เทคโนโลยี และบริการเกี่ยวกับการรักษา สอนและฝึกอบรมบุคลากรทาง- การแพทย์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลผู้ป่วย ฟื้นฟู สมรรถภาพผู้ป่วยทางกายภาพบำบัด การจัดหา ผลิตภัณฑ์ และซ่อมแซมเครื่องช่วยคนพิการต่างๆ พัฒนาวิชาการ เทคโนโลยี และบริการเกี่ยวกับการรักษา สอนและฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานรังสีวิทยา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัยและรักษาโรคทาง รังสี พัฒนาวิชาการ เทคโนโลยีและบริการเกี่ยวกับการตรวจรักษา สอนและฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานทันตกรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัยบำบัดรักษา ฟื้นฟู สภาพ ส่งเสริมและป้องกันทางทันตกรรม งานทันตกรรมเฉพาะทาง การส่งเสริมป้องกัน ทันตกรรมคลินิก งานให้คำปรึกษา งานสอนและฝึกอบรม งานวิจัย และพัฒนาวิชาการ เทคโนโลยีและบริการเกี่ยวกับการ รักษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานชันสูตรโรคกลางและธนาการเลือด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจ วิเคราะห์สิ่งส่งตรวจทางห้องปฏิบัติการด้านเคมีคลินิก โลหิตวิทยาและจุลชีววิทยา จุลทรรศน์วิทยา เพื่อ สนับสนุนการให้บริการตรวจรักษาผู้ป่วย พัฒนาวิชาการ เทคโนโลยีและบริการเกี่ยวกับการตรวจ การจัดหา เก็บรักษาและจ่ายเลือดให้ผู้ป่วย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตรวจและวิเคราะห์เลือดทางห้องปฏิบัติการ ค้นหาสาเหตุและแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดจากการให้เลือด พัฒนาวิชาการ เทคโนโลยี และบริการเกี่ยวกับ การตรวจรักษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

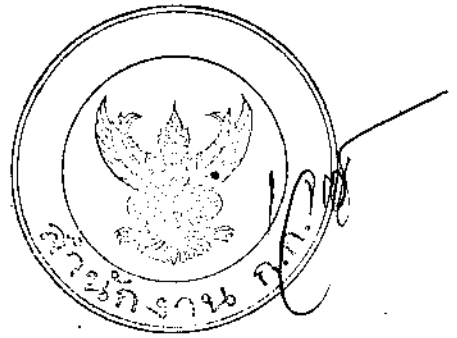
กลุ่มงานเภสัชกรรม หน้าที่ความรับผิดชอบด้านการเภสัชกรรม ตามที่กฎหมายว่าด้วยวิชาชีพ เภสัชกรรม กฎหมายว่าด้วยยาเสพติดให้โทษ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการจัดซื้อ จัดจำหน่ายเวชภัณฑ์ และเคมีภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์ คัดค้น ปรับปรุงสูตรยา จำหน่ายหรือจำหน่ายยา หรือเวชภัณฑ์ ตลอดจนจัดซื้อจัดหา



ควบคุม เก็บรักษา จัดจ่าย และกระจายยา ตามหลักวิชาชีพเภสัชกรรม และระเบียบที่กำหนด ให้บริการเภสัชกรรมคลินิก ดูแลผู้ป่วยด้านเภสัชกรรม ดำเนินการติดตามเกี่ยวกับการให้ยาของผู้ป่วย รวมถึงการให้บริการข้อมูลทางยา ให้คำปรึกษาการใช้ยาแก่ผู้ป่วย และบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ติดตามปัญหาการใช้ยาของผู้ป่วยได้ใช้ยาที่เหมาะสมและถูกต้องตามหลักวิชาการ สอนและฝึกอบรมด้านเภสัชกรรมในโรงพยาบาล ให้แก่นักศึกษา บุคลากรทางการแพทย์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

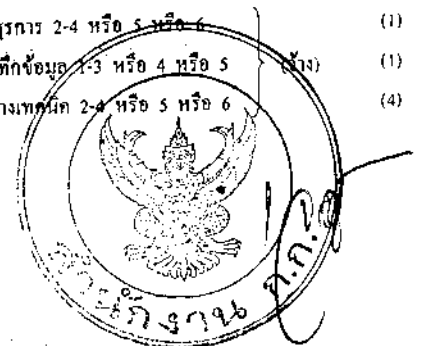
5) กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ประกอบด้วย

ฝ่ายการพยาบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการให้บริการด้านการพยาบาล คิดตาม และส่งต่อผู้ป่วย พัฒนาระบบ รูปแบบและวิธีการด้านการพยาบาล จัดเตรียมและจ่ายเครื่องมือ เครื่องใช้ทางการแพทย์ที่ทำให้ปราศจากเชื้อ ส่งเสริมงานด้านวิชาการ พัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง



สรุปรายละเอียดการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตราค่าจ้าง สำนักงานแพทย์

ปัจจุบัน	คำขอ	เห็นควรกำหนด
โรงพยาบาลหนองจอก นายแพทย์ 8 หรือ 9วช. (ผู้อำนวยการโรงพยาบาล)	182 โรงพยาบาลหนองจอก (1) Δ - นายแพทย์ 9 (ผู้อำนวยการโรงพยาบาล) (ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจากตำแหน่ง นายแพทย์ 8/9วช. ตำแหน่งเลขที่ รพ. 1) ม.- นายแพทย์ 8วช. หรือ 9วช. (ด้านเวชกรรม สาขา เวชปฏิบัติทั่วไป หรือสาขาอายุรกรรม หรือสาขา ศัลยกรรม หรือสาขาศัลยกรรมกระดูก หรือสาขา สูติ-นรีเวชกรรม หรือสาขากุมารเวชกรรม หรือ สาขารังสีวิทยา หรือสาขาวิสัญญีวิทยา หรือสาขา พยาธิวิทยา หรือสาขาจุลชีววิทยา หรือสาขาโรค เนื้องอก หรือสาขาเวชศาสตร์ฟื้นฟู หรือสาขาประสาท- วิทยา หรือสาขาจิตเวช หรือสาขามิติเวชศาสตร์ หรือ สาขาเวชศาสตร์ครอบครัว หรือด้านเวชกรรมป้องกัน) (รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล ฝ่ายการแพทย์) ม.- จบ. ทัวไป 8 (รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล ฝ่ายบริหาร)	239 โรงพยาบาลหนองจอก (1) Δ - นายแพทย์ 9 (ผู้อำนวยการโรงพยาบาล) (ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจากตำแหน่ง นายแพทย์ 8/9วช. ตำแหน่งเลขที่ รพ. 1) ม.- นายแพทย์ 8วช. หรือ 9วช. (ด้านเวชกรรม สาขา เวชปฏิบัติทั่วไป หรือสาขาอายุรกรรม หรือสาขา ศัลยกรรม หรือสาขาศัลยกรรมกระดูก หรือสาขา สูติ-นรีเวชกรรม หรือสาขากุมารเวชกรรม หรือ สาขารังสีวิทยา หรือสาขาวิสัญญีวิทยา หรือสาขา พยาธิวิทยา หรือสาขาจุลชีววิทยา หรือสาขาโรค เนื้องอก หรือสาขาเวชศาสตร์ฟื้นฟู หรือสาขาประสาท- วิทยา หรือสาขาจิตเวช หรือสาขามิติเวชศาสตร์ หรือ สาขาเวชศาสตร์ครอบครัว หรือด้านเวชกรรมป้องกัน) (รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล ฝ่ายการแพทย์) ม.- จบ. ทัวไป 8 (รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล ฝ่ายบริหาร)
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - จบ. ทัวไป 7 หรือ จ. วิศวกรรมการโยนและแผน 7 หรือ 8ว - จบ. ทัวไป 6 หรือ 7ว - นว. เงินและบัญชี 3-5 หรือ 6ว หรือ 7ว - จ. พง. เงินและบัญชี 2-4 หรือ 5 หรือ 6 - จ. การเงินและบัญชี 1-3 หรือ 4 หรือ 5 ④ - จ. การเงินและบัญชี 1-3 หรือ 4 หรือ 5 - จ. เวชสถิติ 2-4 หรือ 5 หรือ 6 ④ - จ. เวชสถิติ 2-4 หรือ 5 หรือ 6 - โภชนาการ 2-4 หรือ 5 หรือ 6 - จ. พง. พัสต 2-4 หรือ 5 หรือ 6 - จ. พัสต 1-3 หรือ 4 หรือ 5 ④ - จ. พง. รุการ 2-4 หรือ 5 หรือ 6 - จ. รุการ 1-3 หรือ 4 หรือ 5 - น. ช. เทคนิค 2-4 หรือ 5 หรือ 6 ④ - ช่างเทคนิค 1-3 หรือ 4 หรือ 5 หรือ 6 - จ. บันทึกข้อมูล 1-3 หรือ 4 หรือ 5 ④ - จ. ประชาสัมพันธ์ 1-3 หรือ 4 หรือ 5	18 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (1) - จบ. ทัวไป 7 หรือ จ. วิศวกรรมการโยนและแผน 7 หรือ 8ว (1) - จบ. ทัวไป 6 หรือ 7ว (1) Δ - จบ. ทัวไป 3-5 หรือ 6ว หรือ 7ว (1) (เปลี่ยนสายงานและปรับระดับสูงขึ้น จากตำแหน่ง จ. รุการ 1-3/4/5 ตำแหน่งเลขที่ รพ. 18) (2) Δ - นักวิชาการพัสดุ 3-5 หรือ 6ว หรือ 7ว (1) (เปลี่ยนสายงานและปรับระดับสูงขึ้น จากตำแหน่ง จ. พัสต 1-3/4/5 ตำแหน่งเลขที่ รพ. 16) (1) ④ - จ. พง. รุการ 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (1) - จ. พง. พัสต 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (1) - นายช่างเทคนิค 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (1) ม.- นายช่างเทคนิค 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (1) (เปลี่ยนจากตำแหน่งที่ติดเงื่อนไขให้น้อยกว่า จากการเกษียณฯ มาอุปเพื่อทดแทน ตำแหน่งเลขที่ รพ. 12) (1) Δ - จ. พง. รุการ 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (1) (เปลี่ยนสายงานและปรับระดับสูงขึ้น จากตำแหน่ง จ. บันทึกข้อมูล 1-3/4/5 ตำแหน่งเลขที่ รพ. 17) ④ - จ. ประชาสัมพันธ์ 1-3 หรือ 4 หรือ 5 - จ. พง. รุการ 2-4 หรือ 5 หรือ 6 - จ. บันทึกข้อมูล 1-3 หรือ 4 หรือ 5 - นายช่างเทคนิค 2-4 หรือ 5 หรือ 6 } (จ้าง)	16 กลุ่มภารกิจด้านอำนาจการ 10 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (1) - จบ. ทัวไป 7 หรือ จ. วิศวกรรมการโยนและแผน 7 หรือ 8ว (1) - จบ. ทัวไป 6 หรือ 7ว (1) Δ - จบ. ทัวไป 3-5 หรือ 6ว หรือ 7ว (1) (เปลี่ยนสายงานและปรับระดับสูงขึ้น จากตำแหน่ง จ. รุการ 1-3/4/5 ตำแหน่งเลขที่ รพ. 18) (1) Δ - นักวิชาการพัสดุ 3-5 หรือ 6ว หรือ 7ว (1) (เปลี่ยนสายงานและปรับระดับสูงขึ้น จากตำแหน่ง จ. พัสต 1-3/4/5 ตำแหน่งเลขที่ รพ. 16) (1) ④ - จ. พง. รุการ 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (1) - จ. พง. พัสต 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (1) - นายช่างเทคนิค 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (1) ม.- นายช่างเทคนิค 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (1) (เปลี่ยนจากตำแหน่งที่ติดเงื่อนไขให้น้อยกว่า จากการเกษียณฯ มาอุปเพื่อทดแทน ตำแหน่งเลขที่ รพ. 12) (1) Δ - จ. พง. รุการ 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (1) (เปลี่ยนสายงานและปรับระดับสูงขึ้น จากตำแหน่ง จ. บันทึกข้อมูล 1-3/4/5 ตำแหน่งเลขที่ รพ. 17) (1) ④ - จ. ประชาสัมพันธ์ 1-3 หรือ 4 หรือ 5 (1) - จ. พง. รุการ 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (1) - จ. บันทึกข้อมูล 1-3 หรือ 4 หรือ 5 (1) - นายช่างเทคนิค 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (4)



ปัจจุบัน	คำขอ	เห็นควรกำหนด
	ฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี 6	ฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี 6
	- นักวิชาการการเงินและบัญชี 6 หรือ 7ว (1)	- นักวิชาการการเงินและบัญชี 6 หรือ 7ว (1)
	๑- นักวิชาการการเงินและบัญชี 3-5 หรือ 6ว หรือ 7ว (1)	๑- นักวิชาการการเงินและบัญชี 3-5 หรือ 6ว หรือ 7ว (1)
	(เปลี่ยนสายงานและปรับระดับสูงขึ้น จากตำแหน่ง จ.การเงินและบัญชี 1-3/4/5 ตำแหน่งเลขที่ รพน. 13)	(เปลี่ยนสายงานและปรับระดับสูงขึ้น จากตำแหน่ง จ.การเงินและบัญชี 1-3/4/5 ตำแหน่งเลขที่ รพน. 13)
	๑- ขฟง.การเงินและบัญชี 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (1)	๑- ขฟง.การเงินและบัญชี 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (1)
	(เปลี่ยนสายงานและปรับระดับสูงขึ้น จากตำแหน่ง จ.การเงินและบัญชี 1-3/4/5 ตำแหน่งเลขที่ รพน. 14)	(เปลี่ยนสายงานและปรับระดับสูงขึ้น จากตำแหน่ง จ.การเงินและบัญชี 1-3/4/5 ตำแหน่งเลขที่ รพน. 14)
	- ขฟง.การเงินและบัญชี 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (1)	- ขฟง.การเงินและบัญชี 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (1)
	น.- ขฟง.การเงินและบัญชี 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (2)	น.- ขฟง.การเงินและบัญชี 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (2)
	(เปลี่ยนจากตำแหน่งที่คิดเงื่อนไขให้น้ำอัตราร่างจาก การเกษียณฯ มาขุดเพื่อทดแทน จำนวน 1 ตำแหน่ง ตำแหน่งเลขที่ รพน. 15)	(เปลี่ยนจากตำแหน่งที่คิดเงื่อนไขให้น้ำอัตราร่างจาก การเกษียณฯ มาขุดเพื่อทดแทน จำนวน 1 ตำแหน่ง ตำแหน่งเลขที่ รพน. 15)
	กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการ 14	กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการ 14
	และระบบคุณภาพ	และระบบคุณภาพ
	ฝ่ายโภชนาการ 3	ฝ่ายโภชนาการ 3
	๑- นักโภชนาการ 7 หรือ 8ว (หัวหน้าฝ่าย) (ด้านบริการทางวิชาการ) (เปลี่ยนสายงานและปรับระดับสูงขึ้น จากตำแหน่ง โภชนาการ 2-4/5/6 ตำแหน่งเลขที่ รพน. 6)	๑- นักโภชนาการ 7 หรือ 8ว (หัวหน้าฝ่าย) (ด้านบริการทางวิชาการ) (เปลี่ยนสายงานและปรับระดับสูงขึ้น จากตำแหน่ง โภชนาการ 2-4/5/6 ตำแหน่งเลขที่ รพน. 6)
	น.- นักโภชนาการ 3-5 หรือ 6ว หรือ 7ว (1)	น.- นักโภชนาการ 3-5 หรือ 6ว หรือ 7ว (1)
	(ด้านบริการทางวิชาการ)	(ด้านบริการทางวิชาการ)
	น.- โภชนาการ 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (1)	น.- โภชนาการ 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (1)
	ฝ่ายวิชาการและแผนงาน 8	ฝ่ายวิชาการและแผนงาน 8
	น.- นายแพทย์ 4-6 หรือ 7วข. หรือ 8วข. หรือ 9วข. (1)	น.- นายแพทย์ 4-6 หรือ 7วข. หรือ 8วข. หรือ 9วข. (1)
	(ด้านเวชกรรม สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป หรือสาขา อายุรกรรม หรือสาขาสัลยกรรม หรือสาขาศัลยกรรม- กระดูก หรือสาขาสูติ-นรีเวชกรรม หรือสาขากุมาร- เวชกรรม หรือสาขารังสีวิทยา หรือสาขาวิสัญญีวิทยา หรือสาขาพยาธิวิทยา หรือสาขาจุลชีววิทยา หรือสาขา โสต ศอ นาสิก หรือสาขาเวชศาสตร์ฟื้นฟู หรือสาขา ประสาทวิทยา หรือสาขาจิตเวช หรือสาขา นิติเวชศาสตร์ หรือสาขานวศาสตร์ครอบครัว หรือด้านเวชกรรมป้องกัน)	(ด้านเวชกรรม สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป หรือสาขา อายุรกรรม หรือสาขาสัลยกรรม หรือสาขาศัลยกรรม- กระดูก หรือสาขาสูติ-นรีเวชกรรม หรือสาขากุมาร- เวชกรรม หรือสาขารังสีวิทยา หรือสาขาวิสัญญีวิทยา หรือสาขาพยาธิวิทยา หรือสาขาจุลชีววิทยา หรือสาขา โสต ศอ นาสิก หรือสาขานวศาสตร์ฟื้นฟู หรือสาขา ประสาทวิทยา หรือสาขาจิตเวช หรือสาขา นิติเวชศาสตร์ หรือสาขานวศาสตร์ครอบครัว หรือด้านเวชกรรมป้องกัน)
	น.- จ.ฝึกอบรม 3-5 หรือ 6ว หรือ 7ว (1)	น.- จ.ฝึกอบรม 3-5 หรือ 6ว หรือ 7ว (1)
	น.- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 3-5 หรือ 6ว หรือ 7วข. (1)	น.- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 3-5 หรือ 6ว หรือ 7วข. (1)
	น.- บรรณารักษ์ 3-5 หรือ 6ว หรือ 7ว (1)	น.- บรรณารักษ์ 3-5 หรือ 6ว หรือ 7ว (1)
	น.- ช่างภาพการแพทย์ 3-5 หรือ 6ว หรือ 7ว (1)	น.- ช่างภาพการแพทย์ 3-5 หรือ 6ว หรือ 7ว (1)
	(ด้านบริการทางวิชาการ)	(ด้านบริการทางวิชาการ)
	- จ.เวชสถิติ 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (1)	- จ.เวชสถิติ 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (1)
	น.- จ.เวชสถิติ 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (2)	น.- จ.เวชสถิติ 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (2)
	(เปลี่ยนจากตำแหน่งที่คิดเงื่อนไขให้น้ำอัตราร่างจาก การเกษียณฯ มาขุดเพื่อทดแทน จำนวน 1 ตำแหน่ง ตำแหน่งเลขที่ รพน. 5)	(เปลี่ยนจากตำแหน่งที่คิดเงื่อนไขให้น้ำอัตราร่างจาก การเกษียณฯ มาขุดเพื่อทดแทน จำนวน 1 ตำแหน่ง ตำแหน่งเลขที่ รพน. 5)
	- ขฟง.ธุรการ 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (จ้าง) (1)	- ขฟง.ธุรการ 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (จ้าง) (1)

[illegible]

ปัจจุบัน	คำขอ	เห็นควรกำหนด
กลุ่มงานเภสัชกรรม 13 - เภสัชกร 7วช. หรือ 8วช. (1) - เภสัชกร 3-5 หรือ 6ว หรือ 7วช. (4) - จพง.เภสัชกรรม 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (8) หรือ ผช.เภสัชกร 1-3 หรือ 4 หรือ 5 หรือ 6	กลุ่มงานเภสัชกรรม 16 △ - เภสัชกร 8วช. หรือ 9วช. (1) (ด้านเภสัชกรรมคลินิก หรือด้านเภสัชกรรมการผลิต) (ด้านเภสัชกรรมคลินิก หรือด้านเภสัชกรรมการผลิต) (ตำแหน่งเลขที่ รพน.113) △ - เภสัชกร 7วช. หรือ 8วช. (1) (ด้านเภสัชกรรมคลินิก หรือด้านเภสัชกรรมการผลิต) (ด้านเภสัชกรรมคลินิก หรือด้านเภสัชกรรมการผลิต) (ตำแหน่งเลขที่ รพน.114) - เภสัชกร 3-5 หรือ 6ว หรือ 7วช. (3) (ด้านเภสัชกรรมคลินิก หรือด้านเภสัชกรรมการผลิต) (ด้านเภสัชกรรมคลินิก หรือด้านเภสัชกรรมการผลิต) ม.- เภสัชกร 3-5 หรือ 6ว หรือ 7วช. (3) (ด้านเภสัชกรรมคลินิก หรือด้านเภสัชกรรมการผลิต) (ด้านเภสัชกรรมคลินิก หรือด้านเภสัชกรรมการผลิต) - จพง.เภสัชกรรม 2-4 หรือ 5 หรือ 6 หรือ (8) ผู้ช่วยเภสัชกรรม 1-3 หรือ 4 หรือ 5 หรือ 6	กลุ่มงานเภสัชกรรม 16 △ - เภสัชกร 8วช. หรือ 9วช. (1) (ด้านเภสัชกรรมคลินิก หรือด้านเภสัชกรรมการผลิต) (ด้านเภสัชกรรมคลินิก หรือด้านเภสัชกรรมการผลิต) (ตำแหน่งเลขที่ รพน.113) △ - เภสัชกร 7วช. หรือ 8วช. (1) (ด้านเภสัชกรรมคลินิก หรือด้านเภสัชกรรมการผลิต) (ด้านเภสัชกรรมคลินิก หรือด้านเภสัชกรรมการผลิต) (ตำแหน่งเลขที่ รพน.114) - เภสัชกร 3-5 หรือ 6ว หรือ 7วช. (3) (ด้านเภสัชกรรมคลินิก หรือด้านเภสัชกรรมการผลิต) (ด้านเภสัชกรรมคลินิก หรือด้านเภสัชกรรมการผลิต) ม.- เภสัชกร 3-5 หรือ 6ว หรือ 7วช. (3) (ด้านเภสัชกรรมคลินิก หรือด้านเภสัชกรรมการผลิต) (ด้านเภสัชกรรมคลินิก หรือด้านเภสัชกรรมการผลิต) - จพง.เภสัชกรรม 2-4 หรือ 5 หรือ 6 หรือ (8) ผู้ช่วยเภสัชกรรม 1-3 หรือ 4 หรือ 5 หรือ 6
ฝ่ายการพยาบาล 111 พยาบาลวิชาชีพ 7วช. หรือ 8วช. (1) (หัวหน้าพยาบาล) - พยาบาลวิชาชีพ 3-5 หรือ 6ว หรือ 7วช. (96) - พยาบาลเทคนิค 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (14) หรือ เจ้าหน้าที่พยาบาล 1-3 หรือ 4 หรือ 5 หรือ 6	ฝ่ายการพยาบาล 110 - พยาบาลวิชาชีพ 7วช. (ด้านการพยาบาล) (1) หรือ 8 วช. (ด้านการพยาบาลทั่วไป) (หัวหน้าพยาบาล) - พยาบาลวิชาชีพ 3-5 หรือ 6 หรือ 7วช. (95) (ด้านการพยาบาล) - พยาบาลเทคนิค 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (14) หรือเจ้าหน้าที่พยาบาล 1-3 หรือ 4 หรือ 5 หรือ 6	ฝ่ายการพยาบาล 110 - พยาบาลวิชาชีพ 7วช. (ด้านการพยาบาล) (1) หรือ 8 วช. (ด้านการพยาบาลทั่วไป) (หัวหน้าพยาบาล) - พยาบาลวิชาชีพ 3-5 หรือ 6 หรือ 7วช. (95) (ด้านการพยาบาล) - พยาบาลเทคนิค 2-4 หรือ 5 หรือ 6 (14) หรือเจ้าหน้าที่พยาบาล 1-3 หรือ 4 หรือ 5 หรือ 6

หมายเหตุ ๑ หมายถึง รวบรวม = 2 ตำแหน่ง

ม. หมายถึง ตำแหน่งที่เพิ่มใหม่ = 60 ตำแหน่ง

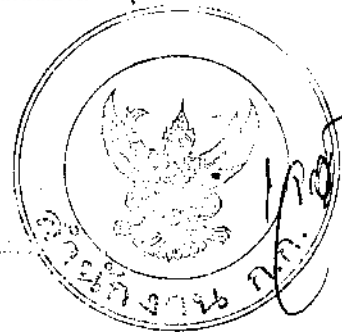
△ หมายถึง ปรับระดับสูงขึ้น = 5 ตำแหน่ง

๐△ หมายถึง เปลี่ยนสายงานและปรับระดับสูงขึ้น = 11 ตำแหน่ง

ตำแหน่งเดิม (ที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลง) = 161 ตำแหน่ง

รวมอัตราคงที่ทั้งสิ้น = 239 ตำแหน่ง

(ตำแหน่งคิดเงื่อนไขให้นายศราวุธจากการเกษียณฯ มาดูเพื่อทดแทน จำนวน 3 ตำแหน่ง)



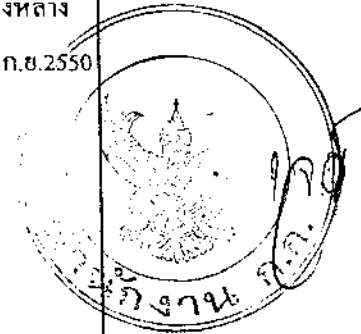
สรุปรายละเอียดการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างของศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ)

คำขอ	เห็นควรกำหนด
ศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ) ม. - นายแพทย์ 8 หรือ 9 ข. (ด้านเวชกรรม สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป หรือ สาขาเวชศาสตร์ครอบครัว หรือ สาขาสูติ-นรีเวชกรรม หรือ สาขาศัลยกรรม หรือ สาขาอายุรกรรม หรือ สาขากุมารเวชกรรม หรือ สาขาศัลยกรรมกระดูก) (ผู้อำนวยการศูนย์)	ศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ) (1) ม. - นายแพทย์ 8 หรือ 9 ข. (ด้านเวชกรรม สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป หรือ สาขาเวชศาสตร์ครอบครัว หรือ สาขาสูติ-นรีเวชกรรม หรือ สาขาศัลยกรรม หรือ สาขาอายุรกรรม หรือ สาขากุมารเวชกรรม หรือ สาขาศัลยกรรมกระดูก) (ผู้อำนวยการศูนย์)
<u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u> ม. - จบ.ทั่วไป 6 หรือ 7 ข ม. - นักวิชาการเงินและบัญชี 3-5 หรือ 6 ข หรือ 7 ข ม. - นักวิชาการพัสดุ 3-5 หรือ 6 ข หรือ 7 ข - จบ.ทั่วไป 3-5 หรือ 6 ข หรือ 7 ข - จ.ธุรการ 1-3 หรือ 4 หรือ 5 - จ.การเงินและบัญชี 1-3 หรือ 4 หรือ 5 (ข้าง)	<u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u> (1) ม. - จบ.ทั่วไป 6 หรือ 7 ข (2) ม. - นักวิชาการเงินและบัญชี 3-5 หรือ 6 ข หรือ 7 ข (1) ม. - นักวิชาการพัสดุ 3-5 หรือ 6 ข หรือ 7 ข (1) - จบ.ทั่วไป 3-5 หรือ 6 ข หรือ 7 ข (1) - จ.ธุรการ 1-3 หรือ 4 หรือ 5 (1) - จ.การเงินและบัญชี 1-3 หรือ 4 หรือ 5 (ข้าง)
<u>กลุ่มงานมาตรฐานและระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน</u> ม. - นักวิชาการสาธารณสุข 7 หรือ 8 ข (ด้านบริการทางวิชาการ หรือด้านการวางแผน) ม. - นักวิชาการสาธารณสุข 3-5 หรือ 6 ข หรือ 7 ข (ด้านบริการทางวิชาการ หรือด้านการวางแผน) ม. - นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 3-5 หรือ 6 ข หรือ 7 ข.	<u>กลุ่มงานมาตรฐานและระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน</u> (1) ม. - นักวิชาการสาธารณสุข 7 หรือ 8 ข (1) ม. - นักวิชาการสาธารณสุข 3-5 หรือ 6 ข หรือ 7 ข (1) ม. - นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 3-5 หรือ 6 ข หรือ 7 ข.
<u>กลุ่มงานปฏิบัติการการแพทย์ฉุกเฉิน</u> ม. - นายแพทย์ 4 - 6 หรือ 7 ข. หรือ 8 ข. หรือ 9 ข. (ด้านเวชกรรม สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป หรือ สาขาเวชศาสตร์ครอบครัว หรือ สาขาสูติ-นรีเวชกรรม หรือ สาขาศัลยกรรม หรือ สาขาอายุรกรรม หรือ สาขากุมารเวชกรรม หรือ สาขาศัลยกรรมกระดูก) ม. - พยาบาลวิชาชีพ 7 ข. (ด้านการพยาบาล) หรือ 8 ข. (ด้านการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน) ม. - พยาบาลวิชาชีพ 3-5 หรือ 6 ข หรือ 7 ข. (ด้านการพยาบาล) - พนักงานรับแจ้งเหตุ (ข้าง)	<u>กลุ่มงานปฏิบัติการการแพทย์ฉุกเฉิน</u> (1) ม. - นายแพทย์ 4 - 6 หรือ 7 ข. หรือ 8 ข. หรือ 9 ข. (1) ม. - พยาบาลวิชาชีพ 7 ข. (ด้านการพยาบาล) หรือ 8 ข. (1) ม. - พยาบาลวิชาชีพ 3-5 หรือ 6 ข หรือ 7 ข. (ด้านการพยาบาล) (4) - พนักงานรับแจ้งเหตุ



สรุปรายชื่อรายการที่อยู่ในระหว่างตรวจสอบการดำเนินการทางวินัยซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ตามมาตรา 5 แห่ง พ.ร.บ.ดำรงมตินในวโรกาส

ที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระชนมพรรษา 80 พรรษา พ.ศ.2550

ลำดับ	รายชื่อผู้กระทำผิด	กรณีกระทำผิด	ระดับโทษ	คำสั่งลงโทษ	หมายเหตุ
1	นางสาวสุนีย์ ไชยชนะสกุลชัย สังกัด สำนักงานเขตบางพลัด	กรณีได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบดำเนินการจัดสัมมนาศึกษาดูงานด้านส่งเสริมอาชีพ เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2548 ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แต่ไม่ดำเนินการตรวจสอบเอกสารโดยละเอียด ตลอดจนมีการพิมพ์เอกสารด้านการเงินผิดพลาดคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง ซึ่งในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการรวบรวมและตั้งฎีกาเบิกจ่ายงบประมาณตามโครงการดังกล่าวอันเป็นหน้าที่ที่พึงต้องใช้ความละเอียดรอบคอบเหนือกว่าหน้าที่ประจำในด้านอื่น ๆ โดยได้พิมพ์ระยะเวลาในใบสำคัญเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนวิทยากรคลาดเคลื่อนไป 1 ชั่วโมง ซึ่งที่ถูกต้องคือ 2 ชั่วโมง และไม่ทำการตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีรายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนา โดยตรวจสอบเฉพาะยอดรายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนาว่าลงลายมือชื่อครบถ้วน และยอดทั้งหมดตรงตามที่ได้รับอนุมัติหรือไม่เท่านั้น เป็นเหตุให้มีบัญชีรายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนาซ้ำจำนวน 237 ราย	ภาคทัณฑ์	คำสั่ง สนข.บางพลัด ที่ 431/2550 ลง.16 พ.ย.2550	
2	นางสาวอุไรวรรณ คำห่อ สังกัด สำนักงานเขตวังทองหลาง	กรณีอนุมัติการทำบัตรประจำตัวประชาชนรายนายศักดิ์ แสงแสงทอง โดยมีได้ตรวจสอบใบหน้าของผู้แสดงตนขอทำบัตรกับภาพใบหน้าของนายศักดิ์ ทำให้มีการสวมตัวทำบัตรได้	ภาคทัณฑ์	คำสั่ง สนข.วังทองหลาง ที่ 3254/2550 ลง.4 ก.ย.2550	

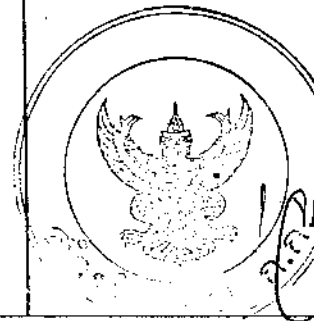
๕๕/๕

สรุปรายชื่อข้าราชการที่อยู่ในระหว่างตรวจสอบการดำเนินการทางวินัยซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ตามมาตรา 6 แห่ง พ.ร.บ.ดำรงมตินในวโรกาส

ที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระนามพรรษา 80 พรรษา พ.ศ.2550

ลำดับ	รายชื่อผู้กระทำผิด	กรณีกระทำผิด	ระดับโทษ	วันที่สั่งยุติเรื่องหรือคดีโทษ	หมายเหตุ
1	นางสาววิไล สรรเสริณ สังกัด สำนักงานเขตบางกะปิ	กรณีดำเนินการจ้างเหมาทำเครื่องพิมพ์เพื่อเลี้ยงรับรองผู้เข้ารับการ อบรมคนตรีไทยโดยใช้ชื่อนางสาวสายทิพย์ พระแสง เป็นผู้รับจ้าง เหมาและปลอมลายมือชื่อของนางสาวสายทิพย์ในเอกสารหลักฐาน ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างเหมา และนำไปให้คณะกรรมการตรวจรับ พัสดุลงลายมือชื่อโดยคณะกรรมการตรวจรับพัสดุมิได้ได้แต่ ประการใดเนื่องจากการจ้างเหมาจริง และนางสาวสายทิพย์ก็มีได้ ร้องทุกข์กล่าวโทษ การที่นางสาววิไลกระทำไปเพื่อความสะดวก รวดเร็ว และให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	ว่ากล่าวตักเตือน	เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2550	
2	นางสาวกันยา(ชณานภัก) บุญแสง สังกัด สำนักงานเขตยานนาวา	กรณีมิได้ใช้ความละเอียดรอบคอบในการพิจารณาภาพถ่ายใบหน้า ของนายประสิทธิ์ คาราการ ในฐานะข้อมูลส่วนบุคคลที่ทำบัตร ประจำตัวประชาชนกับใบหน้าของชายผู้อ้างชื่อสวมตัวเป็น นายประสิทธิ์ขอทำบัตรใหม่เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2548 จนเป็นเหตุ ให้มีการจัดทำบัตรประจำตัวประชาชนให้กับผู้สวมตัวไปได้	ว่ากล่าวตักเตือน	เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2548	เรื่องลำดับที่ 2 - 5 เมื่อสำนักงานเขตยานนาวาได้ ว่ากล่าวตักเตือนบุคคลทั้งสี่เมื่อวันที่ 16 ธ.ค.48 แล้ว สำนักงานเขตยานนาวาได้รายงานการดำเนินการ ทางวินัยให้กองการเจ้าหน้าที่พิจารณา กองการเจ้าหน้าที่เห็นว่าสำนักงานเขตยานนาวา ยังไม่มีกรแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐาน ให้บุคคลทั้งสี่ทราบ จึงมีหนังสือที่ กท 0404/ล 311 ลง.17 ก.พ.49 ให้สำนักงานเขตยานนาวา ดำเนินการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐาน พร้อมทั้งให้โอกาสบุคคลทั้งสี่ชี้แจงและนำสืบ นักข้อกล่าวหา ต่อมาเมื่อ พ.ร.บ.ดำรงมตินฯ พ.ศ.2550 มีผลใช้บังคับ กองการเจ้าหน้าที่จึงมี
3	นายสัญญา อ่อนแก้ว สังกัด สำนักงานเขตยานนาวา	กรณีมิได้ใช้ความละเอียดรอบคอบในการพิจารณาภาพถ่ายใบหน้า ของนายประสิทธิ์ คาราการ ในฐานะข้อมูลส่วนบุคคลที่ทำบัตร ประจำตัวประชาชนกับใบหน้าของชายผู้อ้างชื่อสวมตัวเป็น นายประสิทธิ์ขอทำบัตรใหม่เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2548 จนเป็นเหตุ ให้มีการจัดทำบัตรประจำตัวประชาชนให้กับผู้สวมตัวไปได้	ว่ากล่าวตักเตือน	เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2548	

ปี	รายชื่อผู้กระทำผิด	กรณีกระทำผิด	ระดับโทษ	วันที่ตั้งคดีหรือร้องคดีไทย	หมายเหตุ
	นางสาวนุชรา จากทองคำ สังกัด สำนักงานเขตยานนาวา	กรณีมิได้ใช้ความละเอียดรอบคอบในการพิจารณาภาพถ่ายใบหน้า ของนายประสิทธิ์ คารากการ ในฐานะข้อมูลส่วนบุคคลที่ทำบัตร ประจำตัวประชาชนกับใบหน้าของชายผู้อ้างชื่อสวมตัวเป็น นายประสิทธิ์ขอทำบัตรใหม่เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2548 จนเป็นเหตุ ให้มีการจัดทำบัตรประจำตัวประชาชนให้กับผู้สวมตัวไปได้	ว่ากล่าวตักเตือน	เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2548	หนังสือที่ กท0404/ส 322 ลว.30 ม.ค.51 ขอให้ สำนักงานเขตยานนาวาส่งสำนวนการดำเนินการ ทางวินัยของบุคคลทั้งสี่เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการ การล้างมลทินนี้
	นายสุรศักดิ์ สุดพรหม สังกัด สำนักงานเขตยานนาวา	กรณีมิได้ใช้ความละเอียดรอบคอบในการพิจารณาภาพถ่ายใบหน้า ของนายประสิทธิ์ คารากการ ในฐานะข้อมูลส่วนบุคคลที่ทำบัตร ประจำตัวประชาชนกับใบหน้าของชายผู้อ้างชื่อสวมตัวเป็น นายประสิทธิ์ขอทำบัตรใหม่เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2548 จนเป็นเหตุ ให้มีการจัดทำบัตรประจำตัวประชาชนให้กับผู้สวมตัวไปได้	ว่ากล่าวตักเตือน	เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2548	
5	นายสามารถ ชัยพูล หรือนายชนวรรณ วงษ์ชัยพูล สังกัด สำนักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	กรณีเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายโยธา สำนักงานเขตพระนคร ได้รับรายงานจากผู้ได้บังคับบัญชาในคดีอาการ ราชนายกุมาร เปรมมณีสกุล ซึ่งศาลฎีกามีคำพิพากษาให้รื้อถอนอาคารว่า "เจ้าของ อาคาร ได้ยื่นแบบขอแก้ไขอาคารให้ถูกต้องเพราะอนุญาตได้" ทั้งที่ ความเป็นจริงไม่มีการยื่นขออนุญาตก่อสร้างหรือดัดแปลงอาคาร แต่อย่างใด โดยไม่ตรวจสอบรายงานอย่างละเอียดถี่ถ้วนทำให้ลงชื่อ เสนอผู้บังคับบัญชาลำดับถัดไปคลาดเคลื่อน ครั้นพอทราบความจริง ก็ได้ดำเนินการแก้ไขรายงานข้อมูลที่เป็นจริงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	ว่ากล่าวตักเตือน	เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2540	เรื่องนี้เมื่อกรุงเทพมหานครได้ว่ากล่าวตักเตือน เมื่อวันที่ 18 ธ.ค.40 แล้ว อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับ วินัยและการออกจากราชการ ได้ตรวจสอบการ ดำเนินการทางวินัย และมีมติให้นายสามารถ ออกจากราชการฐานมีมลทินหรือมีหม่อมในกรณี ที่ถูกสอบสวน ซึ่ง ก.ก. และรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงมหาดไทยเห็นชอบด้วย กรุงเทพ- มหานครจึงมีคำสั่งที่ 585/2544 ลว.27 ก.พ.44 ให้นายสามารถออกจากราชการ นายสามารถได้ ดำเนินคดีต่อศาลปกครองกลาง โดยศาลปกครอง กลางมีคำพิพากษาเมื่อวันที่ 12 ค.ค.49 ให้เพิกถอน



๒๗.๒

ลำดับ	รายชื่อผู้กระทำผิด	กรณีกระทำผิด	ระดับโทษ	วันที่ส่งคดีเรื่องหรือคดีไทย	หมายเหตุ
					คำสั่งให้ออกจากราชการและให้นายสามารถกลับเข้ารับราชการ และศาลปกครองสูงสุดได้มีคำพิพากษาเมื่อวันที่ 14 ก.พ. 51 เห็นพ้องด้วยกับศาลปกครองกลาง กรุงเทพมหานคร จึงมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งให้ออกจากราชการ พร้อมให้กลับเข้ารับราชการ และนำกรณีว่ากล่าวตักเตือนเมื่อวันที่ 18 ธ.ค. 40 มาดำเนินการเกี่ยวกับการล้างมลทินนี้



๗/๕

แนวทางการปรับปรุงระบบวินัยข้าราชการ

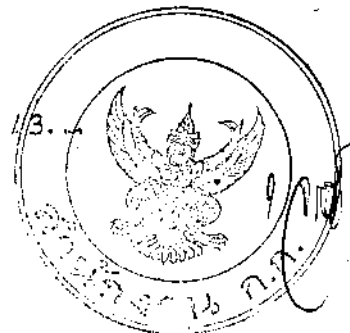
๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑

โดย ตำราญ ดาวรายุศม์

ก. สภาพปัจจุบันของระบบวินัย

1. ระบบวินัยเป็นข้อกำหนดที่ยึดมาจวบจวนให้ข้าราชการปฏิบัติ โดยไม่ยืดหยุ่น จัดเจนเหมาะสมกับสภาพกาล สถานที่ อาชีพ วิชาชีพ ระดับตำแหน่ง และตำแหน่ง กำหนดกระบวนการสอบสวนหาความผิดของผู้กระทำผิดมาลงโทษอย่างยืดยาว จวบจวนใช้เวลาดำเนินการ ค่าใช้จ่าย บุคคลมากมายหลายระดับ จนมักไม่พบผู้กระทำผิด แม้จะพบแต่ก็จะลงโทษได้ก็เนิ่นนานมาก เช่น ทำผิดเมื่อเป็นสิบตำรวจใช้เวลาสอบสวนจนกระทั่งเป็นร้อยตำรวจเอกจึงเอาออกก็มี สำหรับผู้กระทำผิดสำคัญและมีตำแหน่งสูงก็หลุดรอดเกือบหมด อย่างที่เรียกว่า "ระบบวินัยปัจจุบันจับได้แต่ปลาจิ๋วปลาสร้อย ปลาใหญ่รอด"

2. ระบบวินัยไม่จริงจังเหมือนเขียนเพื่อให้วัวกลัว วัฒนธรรมไทยไม่ชอบลงโทษ มีแต่เพียงพูดว่า "เมื่อทำผิดแล้วก็ให้ลงโทษ" เท่านั้น แล้วผู้กระทำผิดก็ทำอีก โดยไม่มีระบบแก้ไขป้องกันอย่างที่ว่า "วัวหายล้อมคอก" แล้วไม่จับใจ เพราะวัฒนธรรมความรู้สึกของคนไทยต่องานผู้กระทำผิด กล่าวผู้กระทำผิดจะทำร้าย ทางราชการมักพูดกันว่า "ไม่ทรมานข้อหาผู้กระทำผิด" แต่ขณะเดียวกันปล่อยให้ผู้กระทำผิดทรมานข้อหาคนอื่นหลายคน ได้ ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินลงโทษทางวินัยจึงมักไม่มั่นคงในความถูกต้อง มักปล่อยผู้กระทำผิดรอดพ้นการถูกลงโทษ โดยเฉพาะผู้กระทำผิดสำคัญรายใหญ่ระดับสูงเท่ากับเป็นระบบ "ปล่อยเสือร้ายเข้าป่า" อันเป็นผลให้เผยแพร่ สร้างผู้กระทำผิดให้กระจายเพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ และอีกทั้งเป็นระบบให้การันตีแก่ผู้กระทำผิดสำคัญ ซึ่งมักจับไม่ได้ว่าเป็นผู้บริสุทธิ์ ประพสุตติ เป็นใหญ่ มีหน้ามีตาในสังคมต่อไป แต่ในขณะที่เดียวกันก็เป็นคาบหรืออาชญากรของผู้มีอำนาจประพสุตติมิชอบ บังคับข้าราชการให้กระทำเพื่อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง ข้าราชการใดไม่ทำก็ใช้อาชญาทางวินัยจัดการ



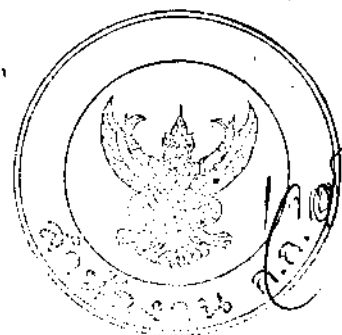
3. ระบบวินัยปัจจุบันมีแต่ข้อกำหนดให้ปฏิบัติอย่างไม่ชัดเจน ไม่ยืดหยุ่น และเหมาะสมกับสภาพกาล สอนที่ อาชีพ วิชาชีพ ระดับตำแหน่ง และตำแหน่ง นอกจากนี้ ยังมีบทลงโทษและกระบวนการสอบสวนลงโทษอย่างยืดเยื้อ ชับซ้อน ยากจะเข้าใจดังกล่าวแล้ว ในข้อ 1 โดยไม่มีระบบการพัฒนาทางวินัย ถึงแม้ว่าจะมีบ้างก็ยังไม่ถือว่าเป็นระบบการพัฒนา-วินัยได้ ผู้ใดเก่งก็จะเอาตัวรอดได้ ผู้ใดอ่อนแอ หลังเลิกก็ถูกลงโทษทั้งที่ไม่น่าจะถูกลงโทษ ทำเสมือนข้าราชการเป็นพลเมืองสมัยแผ่นดินสถาปนาหลายพันปีมาแล้วก่อนสมัยกรีกและโรมัน กล่าวคือ ชาวสถาปนาให้เด็กต้องหาความเก่งเอาตัวรอดเอง ถ้าไม่เก่งหรือพลาดครั้งเดียวก็ตาย เป็นต้นว่า เมื่อเด็กมีอายุถึงกำหนดให้โยนขึ้นต้นไม้สูง ถ้าเด็กเกาะไม้ได้ก็ให้ตกมาตาย ที่รอดก็ให้ออกป่า จับสัตว์กิน ต่อสู้ชีวิตเองโดยไม่มีใครสอน จนระยะหนึ่งถ้ายังไม่ตายก็ให้กลับบ้าน เป็นพลเมืองของสถาปนาได้ ถ้าใครไม่เข้ากระบวนการนี้ก็จะเป๋นทาส สุดท้ายพลเมืองสถาปนา ก็สูญพันธุ์เหลือแต่ทาส ผู้ไร้ปัญญา เช่นเดียวกับข้าราชการจะสูญพันธุ์เหลือแต่ "ทาส" ในระบบราชการผู้ด้อยปัญญา ไม่มีศักดิ์ศรีที่จะทำประโยชน์แก่แผ่นดินอย่างดีได้ กลับต้องคอยให้แผ่นดินเลี้ยงดูและแก้ปัญหาให้

4. ระบบวินัยปัจจุบันไม่ได้เป็นระบบที่สร้างพัฒนาให้ข้าราชการมีศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน ข้าราชการจะมีสมรรถภาพปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพได้ ต้องประกอบด้วย ศักยภาพ 2 ส่วน คือ

- 1) ศักยภาพทางความรู้ ความสามารถ ความคิด การตัดสินใจ การบริหารจัดการ มนุษยสัมพันธ์
- 2) ศักยภาพทางคุณธรรม จิตสำนึก ความรับผิดชอบหัวใจ จริยธรรม และจรรยาบรรณ

แต่ระบบวินัยเป็นระบบที่เน้นหนักมุ่งจ้องลงโทษผู้กระทำความผิดวินัยเท่านั้น แต่ได้ผลน้อย มีวิธีสอบสวนหาความผิดทางวินัยอย่างละเอียดหลายขั้นตอน ยืดเยื้อ ชับซ้อน ใช้คน เวลา และเงินมาก จนอาจกล่าวได้ว่ากฎหมาย ระเบียบเกี่ยวกับวินัยในราชการไทย

/ มีมาก ...



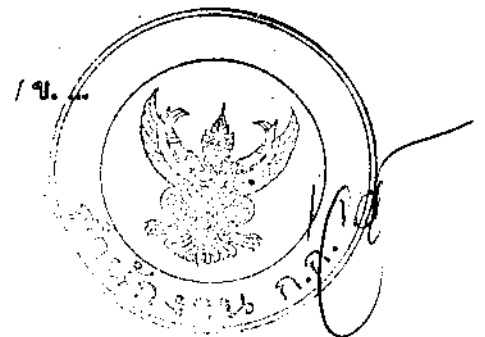
มีมากมายหลายมาตรา หลายระเบียบ และซับซ้อนมากที่สุดในโลก แต่ได้ผลน้อยมาก
อย่างที่พูดกันว่า "ระบบจับปลาวิชา ปล่อยปลาใหญ่" "ระบบปล่อยเสือเจ้าป่า" "ระบบเขียน
เสืออย่างพิศดารให้วอกแล้ว" เป็นต้น

5. การบริหารจัดการบุคคลนั้นเป็นศาสตร์ที่ซับซ้อนมาก โดยนักวิชาการ
นักบริหาร นักปฏิบัติจัดการ ขอมรับว่าควรจะต้องมีกระบวนการ 6 ขั้นตอน คือ

- 1) ศึกษาและวางแผนความต้องการทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า
- 2) สรรหา (ทุกระดับ)
- 3) พัฒนาบุคลากรทุกคน ทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- 4) รักษาคนดี มีความสามารถ มีศักยภาพไว้
- 5) ใช้คนให้ได้ประโยชน์เต็มที่
- 6) ไม่ดี มีจำนวนมาก เอาออก

หรืออย่างที่พูดกันสั้น ๆ ว่า วางแผนไว้ล่วงหน้า สรรหา พัฒนา รักษาไว้
ใช้ให้เต็มที่ ไม่ดีเอาออก เป็นต้น ระบบวินัยปัจจุบันไม่ได้นำเข้ากระบวนการ 5 ขั้นตอน
แรกเลย คือ 1) 2) 3) 4) และ 5) ดังกล่าวข้างต้น ถึงจะมีบ้างแต่น้อยมาก เช่น สรรหา
ก็มักจะ ไม่ค่อยคำนึงถึงผู้มีวินัยดีหรือไม่ คัดเลือกแต่ความรู้ ความสามารถ เป็นต้น
แต่ระบบวินัยไปเข้ากระบวนการขั้นสุดท้าย คือ "เอาออก" ปรียบง่าย ๆ เหมือนรับประทาน
อาหารโดยไม่คิดว่าอาหารอะไรจะเป็นประโยชน์ที่ร่างกายต้องการ (วางแผน) ไม่เลือก
อาหารถูกสุขภาพ (สรรหา) แถมไม่เคี้ยว ไม่ย่อย (พัฒนา) อาหารคงไม่เป็นประโยชน์
แก่ร่างกายแน่ (ใช้ประโยชน์) แล้วก็ไปเข้ากระบวนการจับจ่าย ตรงกับขั้น "ไม่ดีเอาออก"
เลย อาหารนั้นย่อมเป็นผลเสียแก่ร่างกายแน่ ระบบวินัยปัจจุบันก็เป็นผลร้ายแก่ระบบ
ราชการนั่นเอง

ดังนั้น จึงควรสร้างระบบวินัยเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว และให้เป็นระบบ
ที่เป็นประโยชน์แก่ราชการและองค์กร ดังต่อไปนี้



ข. ข้อเสนอการปรับปรุงระบบวินัย

1. ให้ระบบวินัยเป็นระบบการพัฒนาทัศนภาพข้าราชการทางจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ควบคู่กับระบบการพัฒนาทัศนภาพข้าราชการทางความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้เพราะข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานต้องมีศักยภาพทั้งสองส่วนประกอบกัน เช่นเดียวกับจิตใจและร่างกายของคน
2. ให้ระบบวินัยเป็นระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคล เข้ากระบวนการบริหารจัดการบุคคลทั้ง 6 ขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น โดยมีข้อกำหนดทางวินัยให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติแล้ว การวางแผนความต้องการบุคคลที่ดี การสรรหาก็คดี การพัฒนาที่ดี การรักษาไว้ก็ดี การใช้ประโยชน์ก็ดี และการเอาบุคคลออกก็ดี ให้คำนึงถึงมาตรการมาตรฐานทางวินัยเข้าประกอบเป็นสำคัญ โดยเฉพาะให้มีระบบการพัฒนาข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการมีพฤติกรรมปฏิบัติทางวินัยตามวัตถุประสงค์เหมือนการให้การศึกษา โดยใช้หลักการศึกษายุ่งใหญ่ (Andragogy) คือ ให้มีการพัฒนาตลอดชีวิตมาใช้เช่นตามแนวคิดของโนลส์ (Malcolm S. Knowles : 1980) มาปรับใช้ประกอบวิธีฝึกพัฒนาระหว่างปฏิบัติงาน (Inservice Training)
3. ให้มีหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการทางวินัยโดยเฉพาะเหมือนหลักสูตรการศึกษา เป็นแนวการพัฒนาตั้งแต่ข้าราชการเข้ารับราชการโดยมีวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการเรียนรู้ทางวินัย ประพฤติปฏิบัติ ให้มีจิตสำนึก จิตวิญญาณ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ วินัย ตามมาตรฐาน เจตนาขององค์กร ตามอาชีพ ตามสายวิชาชีพ ตามระดับตำแหน่ง และแต่ละตำแหน่ง โดยให้ทุกคน ทุกระดับได้รับการพัฒนาทางวินัยอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตลอดเวลารับราชการ
4. ให้ระบบการพัฒนาข้าราชการทางวินัยต้องกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบให้การพัฒนา และผู้รับการพัฒนา ให้ชัดเจนในทุกเวลาและทุกระดับราชการ เหมือนระบบการศึกษาที่กำหนดให้มีผู้ให้การศึกษา และผู้รับการศึกษา ชัดเจน

/ ผู้ให้การพัฒนา



ผู้ให้การพัฒนา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หัวหน้างาน องค์การ
ทุกระดับ รวมถึงองค์กรกลางบริหารบุคคลด้วย ผู้ให้การพัฒนาจะต้องมีหน้าที่รับผิดชอบ
โดยตรง ผลการพัฒนาวิสัยเป็นผลงานของตำแหน่งด้วย นอกจากนั้นต้องให้การสนับสนุน
จัดสิ่งแวดล้อม ประเมินผล ตรวจสอบ ควบคุม เพื่อให้การพัฒนาวิสัยสัมฤทธิ์ผลตาม
หลักสูตรการพัฒนาเหมือนกระทรวง กรม โรงเรียน ครู มีหน้าที่รับผิดชอบให้การศึกษา
แก่นักเรียน

ผู้รับการพัฒนา คือ ข้าราชการทุกคน มีหน้าที่รับการพัฒนาและพัฒนา
ตนเองทุกวิถีทาง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และประพฤติปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัย

5. ให้มีระบบบูรณาการและการมีส่วนร่วม พร้อมทั้งระดมสรรพกำลัง
ทั้งหลายเพื่อให้ระบบวินัยสัมฤทธิ์ผล ดังนี้

5.1) ให้องค์กรร่วมกับข้าราชการ ร่างข้อกำหนด มาตรฐาน
มาตรการ ประพฤติปฏิบัติทางวินัย รวมทั้งสร้างจิตสำนึก จิตวิญญาณ คุณธรรม
จรรยาบรรณต่อองค์กรนั้น ๆ และร่วมกันจัดการให้สัมฤทธิ์ผล

5.2) ให้องค์กรที่มีอำนาจทางบริหารและผู้บริหารจัดการร่วมกัน
สร้างสิ่งแวดล้อมทางบริหาร และการบริหารจัดการบุคคลให้ประจักษ์ชัดว่ามีระบบคุณธรรม
ในองค์กร ผู้ทำดียอมได้ดี จะได้เป็นเครื่องส่งเสริมข้าราชการให้มุ่งมั่นประพฤติปฏิบัติทาง
วินัย รวมทั้งให้มีการพัฒนาทางวินัย ควบคุมผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ประพฤติ
ปฏิบัติอย่างเคร่งครัดอีกด้วย

5.3) ให้มีระบบการระดม และมีส่วนร่วมทางสังคม สื่อสารมวลชน
ผู้เสียภาษี ผู้รับบริการ ประชาชน สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ สอดส่อง ให้ข้าราชการ
พัฒนาและประพฤติปฏิบัติทางวินัย

5.4) ให้มีระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับวินัย สั้น เข้าใจง่าย ชัดเจน
ยืดหยุ่นเพื่อปรับให้เข้ากับบุคลากรแต่ละอาชีพ สายอาชีพ ระดับตำแหน่ง ตำแหน่ง เวลา
และสถานที่



6. เมื่อระบบวินัยเป็นระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มันหล่อหลอม
กลั่นกรองให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติได้ตามมาตรฐานวินัยหลายชั้นตอนมาแล้วย่อมมี
ข้าราชการประพฤติปฏิบัติไม่เหมาะสมเหลือน้อย การสอบสวนลงโทษจะน้อยลงมาก
จะไม่ใช่งานหลัก ไม่ใช่ภาระหน้าที่หนักเหมือนก่อน จึงเสนอให้กระบวนการสอบสวน
ที่สั้น ง่าย ไปรวดเร็ว ชัดเจน รวดเร็ว เพราะการสอบสวนลงโทษไม่ใช่ประเด็นหลักใน
ระบบวินัยเหมือนก่อนอีกต่อไป และให้เน้นการประเมินผลการประพฤติปฏิบัติวินัย
ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ และออกจากราชการแทนการพิจารณาลงโทษ

7. สำหรับการทำให้มีกรรมการหรือคล้ายลักษณะที่เรียกว่า
Merit Protection Board เกี่ยวข้องกับการพิจารณาวินัยต่างหากซ้อนทับคณะกรรมการ
ข้าราชการอย่างที่มีผู้เสนอนั้น น่าจะต้องพิจารณาผลดีผลเสียให้ดีเป็นต้นว่า วินัยเป็น
กระบวนการต่อเนื่องในการบริหารจัดการ และเป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคคล
ผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาเข้าใจพฤติกรรมของข้าราชการดีจะทำให้เป็นอย่างไร จะแก้ไข
ปรับปรุงอย่างไร และพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมนั้น ๆ ควรจะพิจารณาว่าเป็นเรื่องหนัก
หรือเบาเพียงไร พฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องอย่างเดียวกัน ต่างผู้กระทำ ต่างวาระ ต่างองค์กร
ต่างสถานที่สิ่งแวดล้อมและต่างอาชีพ อาจต้องพิจารณาโทษต่างกันก็ได้ องค์การกลาง-
บริหารบุคคลและผู้บังคับบัญชาผู้รู้ดี ส่วน Board ภายนอกอาจจะไม่เข้าใจดีพอ และ
จะเป็นขั้นตอนการพิจารณาวินัยที่เพิ่มมากขึ้นและซับซ้อนมากขึ้น อย่าลืมว่าขณะนี้ก็มี
กรรมการ ป.ป.ช. และกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน พิจารณาเกี่ยวข้องกับวินัยข้าราชการ
เรื่องทุจริตและประพฤติมิชอบอยู่ด้วย เกรงว่าถ้ามีกรรมการอย่าง Protection Board
ขึ้นอีก จะกลายเป็นตั่งกองทัพอ้าง ขยับตักเตน ค้างตัวอย่าง ศาลยุติธรรมซึ่งมีความเข้าใจ
ดีมากจะไม่พิจารณาเรื่องวินัยที่ทางองค์กรกลางบริหารบุคคลพิจารณาจบแล้วเมื่อมีการ
ฟ้องคดีเพราะเกรงว่าจะซับซ้อน อย่างไรก็ดี Board ภายนอกอาจถือมาตรฐานกลางมีอิสระ
ได้ดีกว่า แต่ทั้งนี้ต้องมีส่วนประกอบโครงสร้างของ Board อย่างเหมาะสมไม่ใช่มาจาก



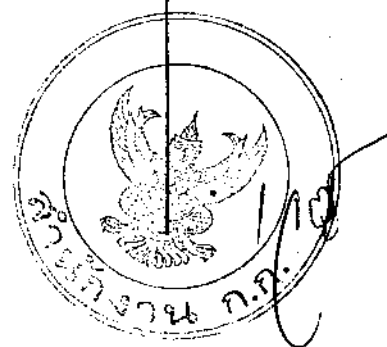
ผู้แทนข้าราชการทั้งหมด ตัวอย่างเช่นมีผู้เคยเขียนลงในหนังสือพิมพ์ว่า กรรมการข้าราชการ
ตำรวจ (ก.ตร.) เป็นกรรมการบริหารบุคคลจากตำรวจ สำหรับตำรวจและเพื่อตำรวจ
(ไม่ใช่เพื่อประชาชน) เพราะ ก.ตร. เป็นตำรวจทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมด มาโดยตำแหน่งบ้าง
มาโดยเลือกผู้แทนตำรวจบ้าง มาโดยทั้งสองประเภทแรกพิจารณาาร่วมกันเลือกมาบ้าง

๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑



บัญชีสรุปผลการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป)
และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สำหรับตำแหน่งระดับ 8
ประจำเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2551

	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง / หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	วันที่มีผลในการประเมิน	หมายเหตุ
1	นายวิชัย สังข์แก้ว นักวิชาการศึกษา 7 (ตำแหน่งเลขที่ ขสท.90) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตสวนหลวง	นักวิชาการศึกษา 8 ว ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	12 เมษายน 2551	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ 5/2551 เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2551
2	นายพรเทพ วิริยะวัฒนกุล วิศวกรโยธา 7 วช. ด้านออกแบบและคำนวณหรือ ด้านควบคุมการก่อสร้างและหรือ โครงการหรือด้านควบคุมอาคาร (ตำแหน่งเลขที่ ขปว.40) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายโยธา สำนักงานเขตปทุมวัน	วิศวกรโยธา 8 วช. (ด้านควบคุมการก่อสร้างและหรือ โครงการ) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	21 ธันวาคม 2550	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ 4/2551 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2551
3	นางเกศสุภา อรรวรณสกุล นักวิชาการสุขาภิบาล 7 (ตำแหน่งเลขที่ ขบข.57) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล สำนักงานเขตบางซื่อ	นักวิชาการสุขาภิบาล 8 ว (ด้านส่งเสริมพัฒนา) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	3 เมษายน 2551	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ 5/2551 เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2551



	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง / หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	วันที่มีผลในการประเมิน	หมายเหตุ
4	นางธนฐิรา สายเชื้อ นักวิชาการสุขาภิบาล 7 (ตำแหน่งเลขที่ ขปว.57) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล สำนักงานเขตปทุมวัน	นักวิชาการสุขาภิบาล 8 ว (ด้านส่งเสริมพัฒนา) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	29 มีนาคม 2551	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ 5/2551 เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2551
5	นายวิชัย สิริพานิชกร เจ้าพนักงานปกครอง 7 (ตำแหน่งเลขที่ ขจท.4) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตจอมทอง	เจ้าพนักงานปกครอง 8 ว ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	18 กุมภาพันธ์ 2551	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ 4/2551 เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2551
6	นายเจริญ จิตรสนธิ เจ้าพนักงานปกครอง 7 (ตำแหน่งเลขที่ ขมร.4) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตหลักสี่	เจ้าพนักงานปกครอง 8 ว ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	27 มีนาคม 2551	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ 3/2551 เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2551
7	นางสาววิวรรธณ กุญเพชร เจ้าพนักงานปกครอง 7 (ตำแหน่งเลขที่ ขทท.4) หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตห้วยขวาง	เจ้าพนักงานปกครอง 8 ว ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	1 กุมภาพันธ์ 2551	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ 4/2551 เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2551
8	นางสาวศิริวรรณ ขวจิตติ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 7 (ตำแหน่งเลขที่ กพท.8) กลุ่มงานแผนงานและพัฒนา หลักสูตรการฝึกอบรม กองพัฒนาข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 8 ว ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	3 เมษายน 2551	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ 2/2551 เมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2551



	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง / หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ขอประเมิน	วันที่มีผลในการประเมิน	หมายเหตุ
9	นางสาวปิยมน เกรือหงส์ ทันตแพทย์ 7 วช. (ด้านทันตกรรม) (ตำแหน่งเลขที่ รพก.758) กลุ่มบริการทางการแพทย์ กลุ่มงานทันตกรรม โรงพยาบาลกลาง สำนักงานการแพทย์	ทันตแพทย์ 8 วช. (ด้านทันตกรรม) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	3 พฤษภาคม 2551	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ 4/2551 เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2551
10	นางคารุณณี พรหมพันธุ์ใจ พยาบาลวิชาชีพ 7 วช. (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ สปส.(21)4) ศูนย์บริการสาธารณสุข 21 วัดธาตุทอง สำนักอนามัย	พยาบาลวิชาชีพ 8 วช. (ด้านการพยาบาล) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	28 พฤศจิกายน 2550	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ 5/2551 เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2551
11	นางสมบุรณ์ ฤทธิโรจน์พานิช พยาบาลวิชาชีพ 7 วช. (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ รพน.20) หัวหน้าพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลหนองจอก สำนักงานการแพทย์	พยาบาลวิชาชีพ 8 วช. (ด้านการพยาบาล) ในตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม	30 ธันวาคม 2550	มติคณะกรรมการ ในการประชุมครั้งที่ 5/2551 เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2551

