



ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 เดือนกุมภาพันธ์ 2560



**นายสมภักย์ สุวนันต์** หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. พร้อมทีมงาน สกก. ทุกคนพร้อมแล้ว เพื่อ “กอบกู้” และ “เกื้อกูล” พลัดกันกันใจแก้ไ้ปัญหาให้บุคลากร กทม. กันที

เมื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. คนใหม่ นายสมภักย์ สุวนันต์ ไม่รอช้า เร่งเครื่องเดินหน้าสานต่องานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดในการจัดทำบริการสาธารณะแก่ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งเพื่อความก้าวหน้า ของบุคลากร กทม. ทุกคน โดยมอบหมายให้ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ผู้อำนวยการกอง และเจ้าหน้าที่ ในสังกัดช่วยกันติดตามและเร่งรัดให้มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่

**BMA  
NOW!**  
พลัดกันกันใจ  
แก้ไ้กันที

## 1. เงินเดือนที่สูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง หรือที่รู้จักกัน ในชื่อ “เงินเดือนทะลุแห่ง”

สำนักงาน ก.ก. ได้ศึกษาเรื่องเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับ แต่งตั้งแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างการนำเสนอ อ.ก.ก.ฯ และ ก.ก. เพื่อพิจารณา เมื่อ ก.ก. อนุมัติแล้ว สามารถดำเนินการนำขึ้นเงินเดือนของระดับถัดไป 1 ระดับ มาใช้เลื่อนเงินเดือนได้ถึงระดับอัตราเงินเดือนของขั้นสูงของ ระดับนั้น ซึ่งจะมีผลย้อนหลัง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2559

## 2. การปรับปรุงเกณฑ์การสอบแข่งขัน

ขณะนี้อยู่ระหว่างการเสนอปรับปรุงหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันบุคคล เข้าเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยมีสาระสำคัญ คือ การสอบ ขึ้นบัญชี ภาค ก. การปรับปรุงหลักสูตรบางส่วน เช่น เน้นการสอบวัดระดับ ความรู้ปัญญามากกว่าความจำ เพิ่มการวัดความรู้ภาษาอังกฤษ เป็นต้น

## 3. การปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลในส่วนคุณสมบัติของผู้ขอประเมินประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

สำนักงาน ก.ก. อยู่ระหว่างพิจารณาการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมิน บุคคลในส่วนคุณสมบัติของผู้ขอประเมินประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ โดยผู้ขอประเมินประเภททั่วไปสามารถนำระยะเวลาเมื่อดำรงตำแหน่ง ในระดับ 2 มานับรวมในการเสนอขอประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ ส่วนข้าราชการประเภทวิชาการสามารถ นำระยะเวลาเมื่อดำรงตำแหน่งในระดับ 3 มานับรวมในการเสนอขอประเมิน บุคคลฯ ได้เช่นเดียวกัน

## 4. การปรับระดับหัวหน้างานบริหารทั่วไป เป็นระดับชำนาญการพิเศษ

สำนักงาน ก.ก. ได้นำเสนอ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการฯ อนุมัติให้ปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งหัวหน้างานบริหารทั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็น ระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งได้รับอนุมัติแล้ว 40 ตำแหน่ง ส่วนหน่วยงาน ที่ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ สำนักงาน ก.ก. จะได้ประสานกับหน่วยงานช่วยกัน พิจารณาให้เป็นไปตามเกณฑ์ต่อไป

## 5. สำนักงาน ก.ก. ได้นำเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา พิจารณา ผลงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กทม. และได้ผ่าน

ความเห็นชอบจาก อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาแล้วในเดือนกุมภาพันธ์ 2560 จำนวน 38 ราย ขอแสดงความยินดีกับผู้ผ่านการประเมินทุกท่าน



และขอให้กำลังใจทั้งผู้ที่ต้องปรับปรุงผลงาน และผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน อย่ได้ที่ทอดย ใ้สู้ต่อไปสักวันต้องเป็นวันของเรา

นอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว สำนักงาน ก.ก. ยังคงเร่งดำเนินการ งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครอีกหลายเรื่องให้ เป็นจริงดังที่ทุกท่านคาดหวัง เช่น การปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานต่างๆ การร่วมพิจารณาดำเนินการกับกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ในการปรับระดับชั้นงานลูกจ้างประจำ การสอบข้ามแห่งข้าราชการ จาก ประเภททั่วไป เป็นประเภทวิชาการ การปรับปรุงโครงสร้างหัวหน้าส่วนราชการ ที่รับผิดชอบงานด้านสนับสนุน จากประเภทอำนวยการระดับต้น เป็น อำนวยการระดับสูง ซึ่งสำนักงาน ก.ก. จะได้รายงานความคืบหน้ารายละเอียด เกี่ยวกับประเด็นหัวข้อต่างๆ ให้ทราบต่อไป

## We can do NOW... สามารถดำเนินการได้ทันที

### 1. การปรับโครงสร้าง/อัตรากำลัง และระบบการจ้างงานใหม่สำหรับ หอสมุดเมือง

เพื่อให้การดำเนินการตามนโยบาย Now ของ ผ.ว.กทม. ในการจัดตั้ง หอสมุดเมืองของกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงาน ก.ก. จึงเร่งรัดในการศึกษาภารกิจและโครงสร้าง/อัตรากำลังสำหรับการจัดตั้ง หอสมุดเมือง และเตรียมปรับเปลี่ยนรูปแบบระบบการจ้างงานใหม่ เพื่อ สรรหากำลังคนที่จะเข้ามาดูแลหอสมุดเมืองให้เป็นหอสมุดที่ทันสมัย และพร้อมให้บริการประชาชน

### 2. การสำรวจเชิงรุกเพื่อรับฟังปัญหาและความต้องการของหน่วยงาน

สำนักงาน ก.ก. ปรับเปลี่ยนวิธีการในการทำงานเชิงรุก มุ่งเน้น การทำงานแบบมีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็น เพื่อทราบถึงสภาพ ปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของหน่วยงาน โดยกำหนดให้ผู้บริหาร ของสำนักงาน ก.ก. ออกรับฟังความคิดเห็นจากหัวหน้าหน่วยงานเพื่อนำ มากำหนดทิศทางการแก้ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลในด้านโครงสร้าง/ อัตรากำลัง ระบบงาน การสรรหา ฯลฯ โดยคาดหวังว่าหน่วยงานแรกที จะออกสำรวจเชิงรุกสามารถเริ่มได้ในเดือนมีนาคม 2560

# อย่าปล่อยให้คนชั่ว ลอยนวล คุณคือพลัง หยุดยังคอร์รัปชัน

การทุจริตคอร์รัปชัน เปรียบเสมือนก้างปลาชิ้นใหญ่ที่สร้างความเจ็บปวดและทรมานในการรับประทานอาหาร ส่งผลทำให้ร่างกายขาดสารอาหารและพลังงาน เจริญเติบโตช้า ไม่มีเรี่ยวแรงในการทำงาน ปัจจุบันทุกประเทศต่างให้ความสำคัญกับปัญหาการทุจริตฯ อยู่ในลำดับต้น ๆ ที่ต้องบริหารจัดการแก้ไขโดยด่วน โดยมีการจัดตั้งองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) เมื่อปี พ.ศ. 2536 ณ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี เพื่อทำหน้าที่ประเมินและจัดอันดับดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชันของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ผลการจัดอันดับล่าสุดในปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยถูกจัดอยู่ในลำดับที่ 101 จากประเทศที่เข้าร่วมการประเมิน 176 ประเทศ ได้คะแนน 35 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน โดยตกลงไปจากปี 2557 ซึ่งประเทศไทยถูกจัดอยู่ในลำดับที่ 76 จากประเทศที่เข้าร่วมประเมิน 168 ประเทศ ได้คะแนน 38 คะแนน

ในประเทศไทยได้มีการจัดตั้งสำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ป.ป.ท. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ฯลฯ เพื่อตรวจสอบและคุมเข้มเจ้าหน้าที่ของรัฐ หน่วยงานของรัฐ มิให้เกิดการกระทำที่เป็นการทุจริต ซึ่งในปัจจุบันได้มีการพัฒนารูปแบบและวิธีการอย่างหลากหลาย เช่น การอัยการประมุข การฟอกเงิน ฯลฯ โดยเรื่องของผลประโยชน์ทับซ้อนถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าไปสู่การกระทำทุจริตต่อหน้าที่ราชการเป็นอย่างมากในปัจจุบัน



กล่าวโดยสรุป ผลประโยชน์ทับซ้อน คือ การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์สาธารณะ ซึ่งการกระทำที่มีลักษณะเป็นผลประโยชน์ทับซ้อนที่พบเห็นบ่อย ๆ มีดังนี้

1. การทำธุรกิจกับตัวเอง หรือเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานที่ตนเองทำงาน
2. ลาออกจากหน่วยงานแล้วไปทำงานในหน่วยงานที่ดำเนินธุรกิจประเภทที่ตนเองเคยมีอำนาจควบคุมกำกับดูแล
3. การทำงานพิเศษ เช่น ตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจที่แข่งขัน หรือรับงานจากต้นสังกัด เป็นต้น
4. การใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

5. การให้ของขวัญหรือของกำนัลเพื่อหวังความก้าวหน้าในการทำงาน หรือเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันจะนำไปสู่การกระทำทุจริตฯ ร่วมกัน
6. การช่วยญาติมิตรให้ได้งานอย่างไม่เป็นธรรม หรือเอื้อประโยชน์เป็นพิเศษแก่ญาติมิตรในหน่วยงานที่ตนเองมีอำนาจบริหาร
7. แนะนำประชาชนให้ใช้ช่องว่างของกฎหมายเพื่อประโยชน์แก่ตนเอง หรือผู้อื่น

โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ได้คุมเข้มเจ้าหน้าที่ของรัฐมิให้เข้าไปดำเนินกิจการตามมาตรา 100 และการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดตามมาตรา 103 ดังนี้

**1. การห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าไปดำเนินการตามมาตรา 100** ได้แก่ เป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญา, เป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐ, รับสัมปทานหรือคงถือไว้ซึ่งสัมปทานจากรัฐ, เข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียในฐานะเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทนพนักงานหรือลูกจ้างในธุรกิจเอกชน **เจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรา 100** ได้แก่ นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้บริหารท้องถิ่น และรองผู้บริหารท้องถิ่น รวมถึงคู่สมรสของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งทั้ง 4 ตำแหน่งด้วย และแม้บุคคลดังกล่าวจะพ้นจากตำแหน่งไปแล้ว หากมีการกระทำฝ่าฝืนตามมาตรา 100 ในช่วงเวลาที่ไม่เกินสองปี ก็ยังต้องรับผิดชอบตามมาตรานี้

**2. การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรา 103** มีองค์ประกอบได้แก่ เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ห้ามรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคล นิติบุคคล (บริษัท ห้างหุ้นส่วน สมาคม ฯลฯ) ใช้กับบุคคลซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วไม่ถึงสองปีโดยอนุโลม **ยกเว้น** รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดได้เมื่อมีกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับให้เจ้าหน้าที่ของรัฐรับได้ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเบี้ยประชุม เป็นต้น **หรือ** รับทรัพย์สิน หรือสิทธิประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา เช่น รับจากญาติ หรือการให้หนี้เป็นลักษณะให้กับบุคคลทั่วไป เช่น องค์กรการกุศลแจกข้าวสาร 200 กระสอบ ให้ กทม. เพื่อแจกจ่ายบุคลากรในสังกัด เป็นต้น ส่วนการรับทรัพย์สินจากบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ญาติต้องเป็นการให้ตามประเพณีนิยม ป.ป.ช. กำหนดให้รับได้แต่ละบุคคล แต่ละโอกาส ไม่เกิน 3,000 บาท

