



บันทึกข้อความ

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

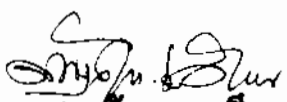
ที่ กท 0301/3101

วันที่ 30 กันยายน 2552

เรื่อง แจ้งมติ ก.ก. ครั้งที่ 6/2552

เรียน รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร
ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร เลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครและผู้อำนวยการเขต

พร้อมหนังสือนี้ สำนักงาน ก.ก. ขอแจ้งมติ ก.ก. ครั้งที่ 6/2552 เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2552
มาเพื่อโปรดทราบ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย


(นางสาวนิตสุภา เจียวมน)
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

ฉบับ

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ครั้งที่ 6/2552

วันพฤหัสบดีที่ 16 กรกฎาคม 2552

เวลา 10.00 น.

ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น 5 ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

1. นายถาวร เสนเนียม ประธาน ก.ก.
(รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย
ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย)
2. นายอมร เลาหมื่นศรี กรรมการ ก.ก.
(ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย กระทรวงมหาดไทย
ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงมหาดไทย)
3. หม่อมราชวงศ์สุขุมพันธุ์ บริพัตร กรรมการ ก.ก.
(ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร)
4. นางศิริพร กิจเกื้อกูล กรรมการ ก.ก.
(รองเลขาธิการ ก.ค.ศ. ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ ก.ค.ศ.)
5. นายเนติกร กาญจนะจิตรา กรรมการ ก.ก.
(รองเลขาธิการ ก.พ. ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ ก.พ.)
6. นายปิยพันธุ์ นิมมานเหมินท์ กรรมการ ก.ก.
(อธิบดีกรมบัญชีกลาง)
7. นางเพ็ญใจ วิสูตรรัตน์ กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
8. นายพิชิต ชนะกุล กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)
9. นายปราโมทย์ จิรธรรม กรรมการ ก.ก.
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานคร)
10. นายสำราญ ถาวรายุศม์ กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
11. ร้อยตำรวจตรีเกรียงศักดิ์ โลหะชาละ กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
12. นายสีมา สีมันนท์ กรรมการ ก.ก.
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)



ฉบับ

13. ศาสตราจารย์ดิ้น ปรัชญาพฤทธิ
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

กรรมการ ก.ก.

14. นายสมยศ มีเทศน์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

กรรมการ ก.ก.

15. นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์
(หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.)

เลขานุการ ก.ก.

ผู้ไม่มาประชุม

1. นายพงศ์ศักดิ์ สมนันต์
(ปลัดกรุงเทพมหานคร)

กรรมการ ก.ก.

ดีตราชการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

1. นายฉัตรชัย ใจงาม
2. นางสาววิภาภรณ์ สรวงพนากุล
3. นางสาวอุไรวรรณ เขียวเม่น
4. นางสาวอรชร เล่าหนันท์
5. นายรักษา สุทิน
6. นางสาวพรทิพย์ วัชรินทร์ดิลง
7. นางสาวสุวรรณี วรรณเศษดา
8. นางสาวดวงใจ ศรีทองแท้
9. นางศุภยา ตันประครองสุข
10. นางสาวอดิภา พูลสวัสดิ์
11. นางปรานี นาคอ่วม
12. นางสาวพัลลภา เอี่ยมสอาด
13. นายเศรษฐฤกษ์ ดาวอรุณ
14. นางสาวปวิศา ชาดิทหาร
15. นายอัครเทพ อัครวงษ์ไกววัล
16. นายสรศิริ พาขุนทด
17. นางพรปวีณ์ เทวรักษ์พิทักษ์
18. นายณัฐพล นิยม

เริ่มประชุมเวลา 10.00 น.



ฉบับ

- 3 -

ระเบียบวาระที่ 1

เรื่อง ที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ 2

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ 5/2552 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2552

มติ ก.ก. รับรอง รายงานการประชุมครั้งที่ 5/2552 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2552 โดยให้เพิ่มเติม

ข้อความในหน้า 23 ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. ข้อ 2 บรรทัดที่ 2 ดังนี้

ข้อความเดิม " ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นด้วยกับ อ.ก.ก.วิสามัญฯ เสียงข้างมาก และให้ลงมติโดย
เปิดเผยปรากฏผลดังนี้ "

เพิ่มข้อความเป็น " ที่ประชุมพิจารณาข้อเท็จจริง / ข้อมูล และพฤติการณ์ของผู้ถูกลงโทษแล้ว เห็น
แตกต่างจากผลการไต่สวนข้อเท็จจริงของคณะกรรมการ ป.ป.ช. โดยเห็นว่าไม่ได้กระทำการทุจริตต่อหน้าที่
ราชการ แต่ไม่อาจเปลี่ยนแปลงฐานความผิดตามที่ ป.ป.ช. วินิจฉัยได้ จึงเห็นด้วยกับ อ.ก.ก.วิสามัญฯ
เสียงข้างมาก และให้ลงมติโดยเปิดเผยปรากฏผล ดังนี้ "

ทั้งนี้ ที่ประชุมได้รับรองข้อความนี้เพิ่มเติมแล้ว

ระเบียบวาระที่ 3

เรื่องเพื่อพิจารณา เรื่องที่ 1 ขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานแพทย์

กรุงเทพมหานครเสนอขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

1. ขอยกฐานะส่วนราชการระดับกองเป็นส่วนราชการสูงกว่ากอง ได้แก่ โรงพยาบาล-
ราชพิพัฒน์ โรงพยาบาลหลวงพ่อดำวัดกัลยาณมิตร เขตธนบุรี ภูเก็ต และโรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร
(โรงพยาบาลสิรินธร ได้รับการยกฐานะจากส่วนราชการระดับกองเป็นส่วนราชการสูงกว่ากอง ตามมติ ก.ก.
ครั้งที่ 8 /2548 เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2548)

2. ขอปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการภายในของโรงพยาบาลราชพิพัฒน์ โรงพยาบาล
หลวงพ่อดำวัดกัลยาณมิตร เขตธนบุรี ภูเก็ต โรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร และโรงพยาบาลสิรินธร
โดยกำหนดโครงสร้างเช่นเดียวกับโรงพยาบาลหนองจอกซึ่งได้รับอนุมัติตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 9/2551
เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2551 ดังนี้

2.1 กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายงบประมาณการเงิน
และบัญชี

2.2 กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการและระบบคุณภาพ ได้แก่ ฝ่ายโสตศอนาสิก
ฝ่ายวิชาการและแผนงาน กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพ อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม

/ 2.3 กลุ่มภารกิจ

ฉบับ



2.3 กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ได้แก่ กลุ่มงานประกันสุขภาพ กลุ่มงาน-
เวชศาสตร์ชุมชนและเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ

2.4 กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิระดับสูง ได้แก่ กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉินและ
บริการการแพทย์ฉุกเฉิน กลุ่มงานนิติเวชวิทยา กลุ่มงานอายุรกรรม กลุ่มงานกุมารเวชกรรม กลุ่มงาน-
ศัลยกรรม กลุ่มงานออร์โธปิดิกส์ กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม กลุ่มงานจักษุวิทยา กลุ่มงานโสต ศอ นาสิก
กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา กลุ่มงานจิตเวช กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู กลุ่มงานรังสีวิทยา กลุ่มงานทันตกรรม
กลุ่มงานชันสูตรโรคกลางและธนาคารเลือด กลุ่มงานเภสัชกรรม

2.5 กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ได้แก่ ฝ่ายการพยาบาล

3 ข้อกำหนดการรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลราชพิพัฒน์ โรงพยาบาลหลวงพ่อดำ ราชวิทยาลัย
ชุนทรโร อภิบาล โรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร และโรงพยาบาลสิรินธร ดังนี้

3.1 โรงพยาบาลราชพิพัฒน์ ข้อกำหนดการรอบอัตรากำลัง จำนวน 258 ตำแหน่ง
(เป็นตำแหน่งเดิม จำนวน 201 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งเพิ่มเติม จำนวน 57 ตำแหน่ง) โดยตำแหน่งเดิม
ข้อกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น จำนวน 4 ตำแหน่ง เปลี่ยนสายงานและปรับระดับ สูงขึ้น จำนวน
15 ตำแหน่ง ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง จำนวน 37 ตำแหน่ง ปรับระดับสูงขึ้นและปรับปรุงลักษณะงาน/ด้าน
จำนวน 2 ตำแหน่ง ขอลดเงื่อนไขการนำอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการมายุบเพื่อทดแทน
จำนวน 6 ตำแหน่ง และยุบตำแหน่งที่มีเงื่อนไขการนำอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการมายุบเพื่อ
ทดแทน จำนวน 4 ตำแหน่ง

3.2 โรงพยาบาลหลวงพ่อดำ ราชวิทยาลัย ชุนทรโร อภิบาล ข้อกำหนดการรอบอัตรากำลัง
จำนวน 238 ตำแหน่ง (เป็นตำแหน่งเดิม จำนวน 181 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งเพิ่มเติม จำนวน
57 ตำแหน่ง) โดยตำแหน่งเดิมข้อกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น จำนวน 4 ตำแหน่ง เปลี่ยนสายงาน
และปรับระดับสูงขึ้น จำนวน 14 ตำแหน่ง ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง จำนวน 39 ตำแหน่ง
ปรับระดับสูงขึ้นและปรับปรุงลักษณะงาน/ด้าน จำนวน 2 ตำแหน่ง ขอลดเงื่อนไขการนำอัตราว่างจากการ
เกษียณอายุราชการมายุบเพื่อทดแทน จำนวน 4 ตำแหน่ง และยุบตำแหน่งที่มีเงื่อนไขการนำอัตราว่าง
จากการเกษียณอายุราชการมายุบเพื่อทดแทน จำนวน 3 ตำแหน่ง

3.3 โรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร ข้อกำหนดตำแหน่งโดยกำหนดการรอบ
อัตรากำลังเป็น 2 ระยะ ดังนี้

- ระยะที่ 1 (ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2552) ข้อกำหนดการรอบอัตรากำลัง จำนวน
204 ตำแหน่ง (เป็นตำแหน่งเดิม จำนวน 186 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งเพิ่มเติม จำนวน 18 ตำแหน่ง) โดย
ตำแหน่งเดิมข้อกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น จำนวน 4 ตำแหน่ง เปลี่ยนสายงานและปรับระดับสูงขึ้น
จำนวน 18 ตำแหน่ง ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง จำนวน 28 ตำแหน่ง ปรับระดับสูงขึ้นและปรับปรุง



ลักษณะงาน/ตำแหน่ง จำนวน 2 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่มีเงื่อนไขการนำอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการมายุบเพื่อทดแทน จำนวน 2 ตำแหน่ง และยุบตำแหน่งที่มีเงื่อนไขการนำอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการมายุบเพื่อทดแทน จำนวน 2 ตำแหน่ง

- ระยะที่ 2 (เมื่อโรงพยาบาลมีความพร้อมในการขยายบริการแล้ว) ขอกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน 236 ตำแหน่ง (เป็นตำแหน่งเดิม จำนวน 204 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน 32 ตำแหน่ง) เป็นตำแหน่งที่ขอปลดเงื่อนไขการนำอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการมายุบเพื่อทดแทน จำนวน 2 ตำแหน่ง โดยเห็นควรกำหนดเงื่อนไขให้กำหนดอัตรากำลังเพิ่มเมื่อโรงพยาบาลลาดกระบัง กรุงเทพมหานครมีความพร้อมในการหาสถานที่ใหม่เพื่อรองรับการขยายการบริการและสามารถเปิดบริการตรวจรักษาผู้ป่วยได้แล้ว โดยมอบให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน พิจารณออนุมัติกรอบอัตราดังกล่าว แล้วรายงานให้ ก.ก. รับทราบต่อไป

3.4 โรงพยาบาลสิรินธร ขอกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน 396 ตำแหน่ง (เป็นตำแหน่งเดิม จำนวน 314 ตำแหน่ง และเป็นตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน 82 ตำแหน่ง) โดยตำแหน่งเดิมกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น จำนวน 3 ตำแหน่ง เปลี่ยนสายงานและปรับระดับสูงขึ้น จำนวน 16 ตำแหน่ง ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง จำนวน 62 ตำแหน่ง ปรับระดับสูงขึ้นและปรับปรุงลักษณะงาน/ตำแหน่ง จำนวน 2 ตำแหน่ง และขอปลดเงื่อนไขการนำอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการมายุบเพื่อทดแทน จำนวน 7 ตำแหน่ง

สาระสำคัญของเรื่อง

1. เหตุผลความจำเป็น

1.1 การพิจารณากรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างของโรงพยาบาล ทั้ง 4 แห่ง ซึ่งยกฐานะเป็นส่วนราชการสูงกว่ากอง ได้มีการหารือร่วมกันระหว่างผู้บริหารกรุงเทพมหานคร สำนักการแพทย์ และสำนักงาน ก.ก. ดังนี้

- พิจารณากรอบอัตรากำลังเท่าที่จำเป็นสำหรับสายงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานบริการด้านสาธารณสุข ได้แก่ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านธุรการสารบรรณ บันทึกข้อมูล เห็นควรให้สำนักการแพทย์พิจารณาปรับปรุงระบบงาน หรือลดขั้นตอนการทำงาน หรือพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ หรือจ้างเหมาเอกชนดำเนินการแทน เพื่อให้สามารถลดอัตรากำลังดังกล่าวได้

- เห็นควรเสนอขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลทั้ง 4 แห่งเช่นเดียวกับโรงพยาบาลหนองจอก ซึ่งเป็นโรงพยาบาลนาร่อง ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 9/2551 เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2551

1.2 การประกาศใช้พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ทำให้ประชาชนทุกคนมีสิทธิเสมอกันในการได้รับบริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน และผู้ยากไร้มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลจากสถานบริการสาธารณสุขของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย



/ 1.3 ความคืบหน้า

1.3 ความคาดหวัง และความต้องการด้านแพทย์เฉพาะทาง ในสาขาต่าง ๆ ของประชาชนเพิ่มจำนวนมากขึ้น ทำให้โรงพยาบาลจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนระดับการให้บริการเป็นระดับทุติยภูมิระดับสูง เพื่อให้สามารถรักษาพยาบาลโรคที่มีความซับซ้อนมากขึ้นได้

1.4 ปัจจุบันแนวโน้มการกระจายตัวของชุมชนออกสู่ชานเมืองมีมากขึ้น เนื่องจากการพัฒนาเศรษฐกิจ การคมนาคม การปรับผังเมืองรวมของกรุงเทพมหานคร ทำให้ประชากรมีที่อยู่อาศัยและที่ทำงานบริเวณแถบชานเมืองมากขึ้น

1.5 โรงพยาบาลสิรินธร เป็นสถานพยาบาลขนาดใหญ่ที่มีพื้นที่ใกล้เคียงท่าอากาศยานสุวรรณภูมิโดยมีระยะห่างจาก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิเพียง 8 กิโลเมตร สามารถเดินทางและนำส่งผู้ป่วยถึงโรงพยาบาล ได้ภายในระยะเวลา 5 นาที นอกจากนี้ ด้านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ได้มีหนังสือถึงกรุงเทพมหานครโดยเห็นว่าโรงพยาบาลสิรินธรเป็นโรงพยาบาล ที่มีพื้นที่ใกล้เคียงท่าอากาศยาน และมีศักยภาพในการรับผู้ป่วยในกรณีที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดต่อระหว่างประเทศ

2. ข้อกฎหมาย/ระเบียบ/ มติ/นโยบาย ที่เกี่ยวข้อง

2.1 มติ ก.ก. ครั้งที่ 6/2541 เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2541 อนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานการแพทย์ตามแผนอัตรากำลัง 5 ปีของสำนักงานการแพทย์ ครั้งที่ 1/2543 เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2543 ครั้งที่ 5/2545 เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2545 อนุมัติจัดตั้งโรงพยาบาลราชพิพัฒน์ โรงพยาบาลสิรินธร

2.2 มติ ก.ก. เกี่ยวกับการกำหนดเงื่อนไขการนำอัตรารว่างจากการเกษียณอายุราชการมาอุปทดแทน

2.2.1 มติ ก.ก. ครั้งที่ 8/2548 เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2548 อนุมัติกำหนดกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลสิรินธร สังกัดสำนักงานการแพทย์ โดยในส่วนการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่จำนวน 96 ตำแหน่ง กำหนดเงื่อนไขว่าให้กรุงเทพมหานครนำอัตรารว่างจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปีงบประมาณมาอุปทดแทนตำแหน่งที่เพิ่มใหม่ จำนวน 96 ตำแหน่ง รอกการเกลี่ยอัตรากำลังจำนวน 7 ตำแหน่ง

2.2.2 มติ ก.ก. ครั้งที่ 11/2548 เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2548 อนุมัติปรับปรุงกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาล (โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลตากสิน โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ โรงพยาบาลหลวงพ่อบุญรอด ชูติคุณโร อู่ทิต โรงพยาบาลนอกจอก โรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร โรงพยาบาลราชพิพัฒน์) โดยในส่วนการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน 50 ตำแหน่ง เป็นการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ที่ปฏิบัติงานด้านการแพทย์และสาธารณสุข จำนวน 20 ตำแหน่ง โดยไม่มีเงื่อนไข สำหรับตำแหน่งเพิ่มใหม่ที่ปฏิบัติงานด้านสนับสนุน จำนวน 30 ตำแหน่ง กำหนดเงื่อนไขว่า ให้กรุงเทพมหานครนำอัตรารว่างจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปีงบประมาณมาอุปทดแทน



2.3 มติ ก.ก. ครั้งที่ 9/2551 เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2551 เห็นชอบหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าล้างชั้นต่ำของสายงานแพทย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร และอนุมัติการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตราค่าล้างของโรงพยาบาลหนองจอก โดยยกฐานะเป็นส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากอง และกำหนดกรอบอัตราค่าล้าง จำนวน 239 ตำแหน่ง ตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน 60 ตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น จำนวน 5 ตำแหน่ง เปลี่ยนสายงานและปรับระดับสูงขึ้น จำนวน 11 ตำแหน่ง และปรับปรุงส่วนราชการภายในใหม่ และจัดตั้งศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉิน (ศูนย์เอราวัณ) เป็นส่วนราชการใหม่ สังกัดสำนักการแพทย์

2.4 ผลการศึกษาตามโครงการศึกษาและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่พึงประสงค์ของกรุงเทพมหานคร โดยสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) เสนอให้กรุงเทพมหานครพิจารณาเพิ่ม/ยุบสายงานในกรุงเทพมหานคร โดยพิจารณาบทบาทให้ใช้บทบาทและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นเกณฑ์แทนการใช้วุฒิการศึกษา ซึ่งการพิจารณาบทบาทดังกล่าว จะทำให้กรุงเทพมหานครมีสายงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญน้อยลงจากทั้งหมด 158 สายงาน เหลือเพียง 128 สายงาน

2.5 นโยบายด้านคุณภาพชีวิตของกรุงเทพมหานคร มุ่งเน้นการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ โดยการปรับปรุงคุณภาพการบริการของสถานพยาบาลในสังกัด การส่งเสริมให้ประชาชนทุกเพศทุกวัย สามารถเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยการจัดให้มีบริการการแพทย์ฉุกเฉินครบวงจร การพัฒนาศูนย์ผู้สูงอายุ คลินิกสุขภาพหญิง ศูนย์สุขภาพชุมชนและจัดบริการสาธารณะที่เอื้อต่อการเข้าถึงของผู้พิการ นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นการจัดสวัสดิการทางสังคมที่จำเป็นและเหมาะสมให้แก่ผู้ด้อยโอกาสกลุ่มต่าง ๆ การขจัดความรุนแรงในครอบครัว โดยจัดให้มีคลินิกปรึกษาปัญหาครอบครัว การส่งเสริมการเฝ้าระวังในชุมชน รวมทั้งการส่งเสริมให้ความรู้ ขาวสารด้านสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้ในการดูแลสุขภาพ และการจัดให้มีกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ ที่เป็นการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชน

2.6 นโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (ม.ร.ว. สุขุมพันธุ์ บริพัตร) ในมิติด้านคุณภาพชีวิตความอยู่ดีมีสุขของคนกรุงเทพมหานคร มุ่งให้กรุงเทพมหานครเป็นเมืองแห่งความสะอาดปลอดภัย เมืองสุขภาพดีผู้คนมีความสุข ด้วยวิธีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมให้แก่ประชาชน โดยการพัฒนาด้านกีฬา นันทนาการ และแหล่งเรียนรู้ มีสถานบริการสุขภาพที่ได้มาตรฐานและได้รับความพึงพอใจจากผู้รับบริการรวมทั้งมอบหมายภารกิจให้ทุกสถานพยาบาลของกรุงเทพมหานครรับภาระในการร่วมแก้ไขปัญหายาเสพติดทั้งในด้านป้องกันบำบัดและรักษาอีกด้วย

2.7 ข้อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่งและการจัดส่วนราชการสูงกว่ากอง

2.7.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535

- มาตรา 40 การกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใดเป็นระดับใดให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น และเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. จัดทำไว้ตามมาตรา 42
- มาตรา 42 ให้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งทุกตำแหน่ง ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานตามหลักเกณฑ์ต่อไปนี้

(8) ตำแหน่งระดับ 8 ได้แก่

(ก) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นกองมีลักษณะงานจัดการและต้องกำกับตรวจสอบและบังคับบัญชาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากพอสมควร ซึ่งเป็นงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยาก และคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ หรือตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเทียบเท่ากองหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยาก และคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษเทียบได้ระดับเดียวกัน

(9) ตำแหน่งระดับ 9 ได้แก่

(ง) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้าหน่วยงานที่สูงกว่ากอง ซึ่งเป็นงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานหลักตามอำนาจหน้าที่ของกรม และเป็นงานที่มีความหลากหลาย ความยาก และมีคุณภาพของงานสูงมากกว่ากอง

2.7.2 หลักเกณฑ์การพิจารณาจัดส่วนราชการของคณะกรรมการข้าราชการ-

พลเรือน (ก.พ.) มีดังนี้

- 1) ต้องเป็นส่วนราชการที่ปฏิบัติงานหลักตามอำนาจหน้าที่ของกรม หรือส่วนราชการซึ่งจำลองงานหลักส่วนใหญ่ตามอำนาจหน้าที่ของกรมไปปฏิบัติในพื้นที่
- 2) ต้องเป็นส่วนราชการที่มีอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ต้องปฏิบัติหลากหลาย (หลายบทบาท หลายภารกิจ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานหลายขั้นตอน และเป็นงานที่ต้องอาศัยเทคนิคหรือหลักวิชาการหลายด้าน) ซึ่งจำเป็นต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในส่วนราชการเดียวกัน หากแยกจากกัน จะทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ และเป็นส่วนราชการที่มีขนาดใหญ่กว่ากองปกติทั่วไป
- 3) ส่วนราชการตาม 1) และ 2) อาจเป็นส่วนราชการที่มีอยู่เดิมหรือเป็นส่วนราชการ ที่มีการปรับปรุงบทบาท อำนาจหน้าที่และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ ให้กะทัดรัดมีประสิทธิภาพ ทันสมัย และมีคุณภาพของงานตามอำนาจหน้าที่สูงกว่าส่วนราชการที่เป็นกองโดยปกติทั่วไปอย่างเห็น ได้ชัด

2.7.3 มติ ก.ก.ครั้งที่ 6/2548 เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2548 มีความเห็นว่า การยกฐานะส่วนราชการระดับกองเป็นส่วนราชการที่มีฐานะสูงกว่ากองจะต้องพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

/ 1) มีการตั้งคณะ



1) มีการดำเนินการภารกิจที่เป็นงานหลักของหน่วยงาน โดยจะพิจารณาจากงานที่เป็นจริง สำหรับงานที่กำลังจะเป็นนั้นอาจนำมาพิจารณา โดยอาจจะต้องพิจารณาผลงานก่อนว่าทำได้สัมฤทธิ์ผล หรือไม่แล้วจึงจะพิจารณาระดับตำแหน่งให้ แต่ในบางกรณีที่ต้องการดึงดูดคนมาปฏิบัติงานก็อาจพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงไว้ล่วงหน้า

2) ภารกิจที่ดำเนินการมีความหลากหลายและเบ็ดเสร็จในตัวเอง การพิจารณาว่ามีการดำเนินการที่ "เบ็ดเสร็จ" หรือไม่ พิจารณาจากการมีอำนาจในการพิจารณาหรืออนุมัติงานในส่วนที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องเสนอผู้ใดพิจารณาอีก

3) มีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติราชการให้สั้น กระชับ ลดขั้นตอน และมีการพัฒนาเทคนิควิธีการทำงานให้ทันสมัย

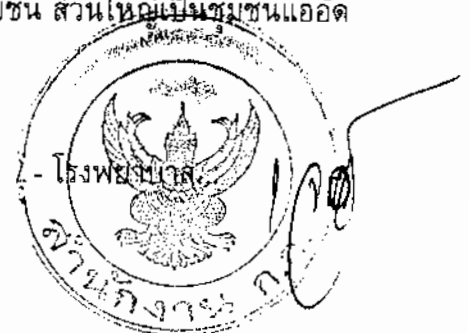
3. ข้อมูลของโรงพยาบาลที่เสนอขอปรับปรุง

ด้าน demand

- จำนวนผู้รับบริการย้อนหลัง 3 ปีโดยเฉลี่ย (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549-2551)
- โรงพยาบาลราชพิพัฒน์ จำนวน 145,766 ราย เป็นผู้ป่วยนอก จำนวน 139,684 ราย (เป็นผู้ป่วยที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 80.58 โดยส่วนใหญ่อยู่ในเขตบางแคร้อยละ 51.21) ผู้ป่วยใน จำนวน 6,082 ราย
- โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ ชุตินฺธโร อุทิศ จำนวน 130,254 ราย เป็นผู้ป่วยนอก จำนวน 126,247 ราย (เป็นผู้ป่วยที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 61.77 โดยส่วนใหญ่อยู่ในเขตหนองแขมร้อยละ 45.10) ผู้ป่วยใน จำนวน 4,008 ราย
- โรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร จำนวน 124,039 ราย เป็นผู้ป่วยนอก จำนวน 119,839 ราย (เป็นผู้ป่วยที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 79.30 โดยส่วนใหญ่อยู่ในเขตลาดกระบังร้อยละ 70.90) ผู้ป่วยใน จำนวน 4,200 ราย
- โรงพยาบาลสิรินธร จำนวน 246,007 ราย เป็นผู้ป่วยนอก จำนวน 232,688 ราย (เป็นผู้ป่วยที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 54.07 โดยส่วนใหญ่อยู่ในเขตประเวศร้อยละ 25.52) ผู้ป่วยใน จำนวน 13,319 ราย
- ผู้ป่วยแยกตามประเภท/สาขา ของผู้ป่วยนอก และผู้ป่วยในของปี พ.ศ. 2541 - 2551
- ผู้ป่วยที่รับบริการในโรงพยาบาล 4 แห่ง ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2541 - 2551

มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น

- จำนวนชุมชน และประชากร ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ
- โรงพยาบาลราชพิพัฒน์ ให้บริการประชาชนในพื้นที่เขตบางแค และเขตทวีวัฒนาโดยมีชุมชนในพื้นที่เขตบางแค และเขตทวีวัฒนา จำนวน 47 ชุมชน ส่วนใหญ่เป็นชุมชนแออัดโดยมีประชากรในพื้นที่ทั้ง 2 เขต (ปี พ.ศ.2551) จำนวน 264,528 คน



- โรงพยาบาลหลวงพ่อดำ ชุมชนโร อู่ทศ ให้บริการประชาชนในพื้นที่เขตหนองแขม และเขตบางบอน โดยมีชุมชนในพื้นที่เขตหนองแขม และเขตบางบอน จำนวน 112 ชุมชน ส่วนใหญ่เป็นหมู่บ้านจัดสรร และชุมชนชานเมือง โดยมีประชากรในพื้นที่ทั้ง 2 เขต (ปี พ.ศ.2551) จำนวน 241,482 คน

- โรงพยาบาลลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ให้บริการประชาชนในพื้นที่เขตลาดกระบัง เขตมีนบุรี โดยมีชุมชนในพื้นที่เขตลาดกระบัง และเขตมีนบุรี จำนวน 60 ชุมชน ส่วนใหญ่เป็นชุมชนชานเมืองและหมู่บ้านจัดสรร โดยมีประชากรในพื้นที่ทั้ง 2 เขต (ปี พ.ศ.2551) จำนวน 276,543 คน

- โรงพยาบาลสิรินธร ให้บริการประชาชนในพื้นที่เขตประเวศ เขตสวนหลวง เขตคันนายาว เขตสะพานสูง และเขตบึงกุ่ม โดยมีชุมชนในพื้นที่ดังกล่าว จำนวน 186 ชุมชน ส่วนใหญ่เป็นชุมชนหมู่บ้านจัดสรร และชานเมือง โดยมีประชากรในพื้นที่ทั้ง 5 เขต (ปี พ.ศ.2551) จำนวน 585,767 คน

ด้าน supply

- ปัจจุบันการแบ่งส่วนราชการภายในของโรงพยาบาลราชพิพัฒน์ โรงพยาบาลหลวงพ่อดำ ชุมชนโร อู่ทศ โรงพยาบาลลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร และโรงพยาบาลสิรินธร เป็น ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มงานเวชปฏิบัติทั่วไป กลุ่มงานทันตกรรม กลุ่มงานชันสูตรโรคกลาง กลุ่มงานเภสัชกรรม กลุ่มงานอนามัยชุมชน

- กรอบอัตรากำลัง (ปัจจุบัน)

- โรงพยาบาลราชพิพัฒน์ มีกรอบอัตรากำลัง จำนวน 205 ตำแหน่ง (เป็นตำแหน่งที่รอเกลี่ยอัตรากำลัง จำนวน 10 ตำแหน่ง)

- โรงพยาบาลหลวงพ่อดำ ชุมชนโร อู่ทศ มีกรอบอัตรากำลัง จำนวน 184 ตำแหน่ง (เป็นตำแหน่งที่รอเกลี่ยอัตรากำลัง จำนวน 7 ตำแหน่ง)

- โรงพยาบาลลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร มีกรอบอัตรากำลัง จำนวน 188 ตำแหน่ง (เป็นตำแหน่งที่รอเกลี่ยอัตรากำลัง จำนวน 4 ตำแหน่ง)

- โรงพยาบาลสิรินธร มีกรอบอัตรากำลัง จำนวน 314 ตำแหน่ง (เป็นตำแหน่งที่รอเกลี่ยอัตรากำลัง จำนวน 7 ตำแหน่ง)

- โรงพยาบาลทั้ง 4 โรงพยาบาลได้มีการจ้างแพทย์ห้วงเวลาซึ่งเป็นแพทย์เฉพาะทางในการช่วยตรวจรักษาผู้ป่วย

- การจัดบริการทางการแพทย์ มีการจัดระบบบริการในลักษณะเครือข่ายการให้บริการของโรงพยาบาล โดยมีโรงพยาบาล/สถานพยาบาล เครือข่ายในพื้นที่ใกล้เคียงของแต่ละโรงพยาบาล ดังกล่าว

- ความพร้อมของโรงพยาบาลในการขยายบริการเป็นระดับทุติยภูมิระดับสูง

~~ลับ~~



- ด้านงบประมาณ

ประเภทงบประมาณที่ได้รับ	ปีงบประมาณ 2552 (ล้านบาท)			
	รพร.	รพท.	รพล.	รพส.
งบประมาณ กทม.				
- ค่าครุภัณฑ์	4.56	7.09	5.58	12.23
เงินอุดหนุนรัฐบาล				
- ค่าตอบแทนเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)	3.84	3.53	9.04	5.18
งบ สปสช.				
- งบลงทุน	3.03	2.42	3.017	4.972

- ด้านอุปกรณ์ และเครื่องมือทางการแพทย์ที่มีอยู่

รายการ	รพร.	รพท.	รพล.	รพส.
เตียง ICU	4 เตียง	4 เตียง	6 เตียง (เปิดใช้งาน 4 เตียง)	40 เตียง (5 หอ หอละ 8 เตียง) (เปิดใช้งาน 6 เตียง)
เตียงคลอด	3 เตียง	4 เตียง	4 เตียง	8 เตียง (เปิดใช้งาน 4 เตียง)
เตียงรอกคลอด	6 เตียง	5 เตียง	4 เตียง	12 เตียง
ห้องผ่าตัด	2 ห้อง	2 ห้อง	2 ห้อง	24 ห้อง
Set ผ่าตัดใหญ่	2 Set	3 Set	5 Set	20 Set
Set ผ่าตัดเล็ก	4 Set	1 Set	4 Set	14 Set
Set ผ่าตัดคลอด	7 Set	1 Set	5 Set	10 Set
Set ผ่าตัดกระดูก	1 Set	3 Set	2 Set	10 Set
เครื่องช่วยหายใจ	13 เครื่อง	12 เครื่อง	11 เครื่อง	94 เครื่อง
รถพยาบาล	4 คัน	5 คัน	5 คัน	5 คัน
หน่วยจ่ายกลาง				
เครื่องหนึ่งไอน้ำ	2 เครื่อง	2 เครื่อง	2 เครื่อง	2 เครื่อง
เครื่องอบแก๊ส	1 เครื่อง	1 เครื่อง	2 เครื่อง	2 เครื่อง
Unit ทันตกรรม	5 ตัว	3 ตัว	4 ตัว	8 ตัว

/ - แผนงานสุขภาพ



- แผนงานในการขยายบริการการรักษาพยาบาล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 - 2555
โรงพยาบาลราชพิพัฒน์ : พบว่ามีความพร้อมในการวางแผนขยายบริการ เป็น 222 เตียง
โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ ชุตินฺธโร อุทิศ : พบว่ามีความพร้อมในการวางแผนขยาย เป็น 216 เตียง
โรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร : พบว่ามีความพร้อมในการวางแผนขยายบริการ เป็น 212 เตียง
แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านสถานที่ที่จะขยายพื้นที่ สำนักงานแพทย์ได้กำหนดแผนในการย้ายโรงพยาบาล
จากสถานที่ตั้งในปัจจุบันไปยังสถานที่ใหม่ที่จะรองรับการบริการได้ 200 เตียง โดยคาดว่าจะ
จะสามารถดำเนินการได้ ภายในปี 2555 โรงพยาบาลสิรินธร: พบว่ามีความพร้อมในการวางแผน
ขยายบริการ เป็น 323 เตียง

- การพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation)

ผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนาคุณภาพ

1. ผู้ป่วยได้รับบริการที่มีมาตรฐานและความปลอดภัยมากขึ้น

ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2551	ราชพิพัฒน์	สิรินธร	ลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร	หลวงพ่อทวีศักดิ์ฯ
อัตราการตาย รวม	< 2%	1.82	0.14	0.24	0.11

2. เกิดการจัดการบริหารความเสี่ยงเพื่อลดและป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นทั้งผู้ป่วย
ญาติ บุคลากร รวมถึงองค์กร

3. มีการพัฒนาทั้งในด้านการบริการ และโครงสร้างทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมให้อยู่ใน
เกณฑ์มาตรฐาน และปรับปรุงลดขั้นตอนในการให้บริการ เช่น ระบบบำบัดน้ำเสียผ่านเกณฑ์มาตรฐาน
ระยะเวลาการรับยาไม่เกิน 10 นาทีต่อราย

4. มีการพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านพฤติกรรมบริการและด้านทักษะความรู้ ความสามารถ
ในวิชาชีพ

5. เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเกิดนวัตกรรมจากงานวิจัย
สู่การปฏิบัติจริงในที่ทำงาน เช่น แนวทางปฏิบัติในการรักษาโรคเบาหวานที่สามารถนำไปใช้เป็นมาตรฐาน
ของโรงพยาบาลทุกแห่งในสังกัดสำนักงานแพทย์

สรุปภาพรวมของการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานแพทย์

1. วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล : ผ่านการประเมินและรับรอง
กระบวนการพัฒนาคุณภาพซ้ำ (Re-Accreditation) ครั้งที่ 1 ปี 2550



2. โรงพยาบาลตากสิน โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์
โรงพยาบาลราชพิพัฒน์ผ่านการประเมินและรับรองกระบวนการคุณภาพ (HA) ปี 2551

3. โรงพยาบาลสิรินธร : ผ่านการประเมินบันไดขั้นที่ 2 ปี 2550

4. โรงพยาบาลหลวงพ่อดำ ชูติบุตร อุตสาหกรรม โรงพยาบาลหนองจอก โรงพยาบาล
ลาดกระบังกรุงเทพมหานคร : ผ่านการประเมินบันไดขั้นที่ 2 ปี 2551

4. วัตถุประสงค์ในการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง

4.1 เพื่อเพิ่มศักยภาพของการให้บริการรักษาพยาบาลของโรงพยาบาลจากหน่วย
บริการระดับปฐมภูมิเป็นหน่วยบริการระดับทุติยภูมิระดับสูง สามารถตอบสนองความคาดหวังของประชาชน
และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพชีวิตของกรุงเทพมหานคร

4.2 เพื่อให้มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานการแพทย์
สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพ และปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลง

4.3 เพื่อให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขของสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร
มีมาตรฐานสากล และสามารถก้าวสู่ความเป็นเลิศทางการแพทย์ เพื่อให้ประชาชนได้รับการรักษาพยาบาล
ที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

5. ผลการวิเคราะห์

5.1 การยกฐานะเป็นส่วนราชการสูงกว่ากอง ของโรงพยาบาลราชพิพัฒน์
โรงพยาบาลหลวงพ่อดำ ชูติบุตร อุตสาหกรรม และโรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร

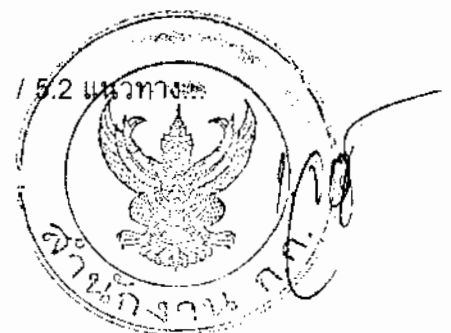
5.1.1 เป็นส่วนราชการที่มีอำนาจหน้าที่และภารกิจหลากหลาย โดยเป็นงานที่ต้อง
อาศัยเทคนิคและหลักวิชาการทางการแพทย์ โดยเฉพาะการให้บริการทางการแพทย์เฉพาะทาง

5.1.2 ภารกิจและปริมาณงานเพิ่ม

5.1.3 การปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน เนื่องจากความจำเป็นในการ
ให้บริการทางการแพทย์และการพยาบาลให้กับประชาชน เพื่อเพิ่มคุณภาพและมาตรฐานโรงพยาบาล
ที่จะยกระดับการให้บริการเป็นโรงพยาบาลทุติยภูมิระดับสูง ซึ่งให้บริการทางการแพทย์ที่ตรวจรักษาโรคที่มี
ความซับซ้อนมากขึ้น

5.1.4 การยกฐานะเป็นส่วนราชการสูงกว่ากอง ศึกษาเปรียบเทียบกับโรงพยาบาล
ที่ได้รับการอนุมัติให้ยกฐานะสูงกว่ากอง โดยใช้ข้อมูลของโรงพยาบาลที่นำมาเปรียบเทียบในช่วงที่ได้รับ
อนุมัติให้ยกระดับ ได้แก่ โรงพยาบาลสิรินธร (ข้อมูล ปีงบประมาณ 2546-2547) และโรงพยาบาลหนองจอก
(ข้อมูล ปีงบประมาณ พ.ศ.2550)

(รายละเอียดตามเอกสารรายงานการวิเคราะห์)



5.2 แนวทางการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง

5.2.1 สายงานและระดับตำแหน่ง พิจารณาจาก

- คุณภาพ ความยุ่งยาก ความหลากหลายและความสลับซับซ้อนของงานเป็นสำคัญรวมทั้งพิจารณาให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปและคำนึงถึงความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Paths)

- ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์เฉพาะตัวไว้ตามโครงสร้างของแต่ละส่วนราชการ ทุกตำแหน่งให้เป็นไปตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 1/2549 เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2549

- ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 เพื่อให้สอดคล้องกับผลการศึกษาตามโครงการศึกษาและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่พึงประสงค์ของกรุงเทพมหานคร โดยสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.)

5.2.2 การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง

5.2.2.1 ตำแหน่งสายงานสาธารณสุขอื่น และสายงานสนับสนุน คำนวณจากสถิติปริมาณงาน(Workload) โดยจะใช้สถิติปริมาณงานย้อนหลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549-2551) และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการ ตลอดจนคำนึงถึงภารกิจที่จะเกิดขึ้นใหม่ในอนาคตด้วย ประกอบกับการพิจารณาจากภารกิจหลักที่สำนักงานการแพทย์ดำเนินการตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ รวมทั้งข้อมูลด้าน demand และ supply เพื่อจะคาดการณ์จำนวนปริมาณงานที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเปรียบเทียบกับมาตรฐาน (Work Standard) ของภารกิจที่ได้ปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนหรือกิจกรรมซึ่งจะสามารถแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ 1 ตำแหน่ง จะปฏิบัติงานได้เป็นจำนวนเท่าใดต่อหน่วยระยะเวลา (1 ปี หรือ 1 วัน หรือ 1 ชั่วโมง) และจากการคำนวณดังกล่าวจะสามารถกำหนดจำนวนอัตราค่าจ้างทั้งหมดที่จะใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้

ทั้งนี้ กำหนดให้เจ้าหน้าที่ 1 ตำแหน่ง มีเวลาการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าวันละ 6 ชั่วโมง และ 1 ปี กำหนดให้ปฏิบัติงาน 230 วัน หรือ 1,380 ชั่วโมง

ในส่วนของโรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านสถานที่ที่ไม่สามารถขยายพื้นที่การให้บริการในพื้นที่เดิมได้ เนื่องจากมีกฎกระทรวงกำหนดบริเวณห้ามก่อสร้าง ดัดแปลง หรือเปลี่ยนแปลงการใช้อาคารบางชนิดหรือบางประเภท ในพื้นที่บางส่วนของท้องที่เขตลาดกระบัง เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร และอำเภอบางพลีกิ่ง อำเภอบางเสาธง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พ.ศ.2547 (บริเวณโดยรอบสนามบินสุวรรณภูมิ) โดยห้ามก่อสร้างอาคารที่มีความสูงเกิน 12 เมตร และอาคารที่มีพื้นที่รวมกันทุกชั้นในหลังเดียวกันหรือหลายหลัง รวมกันเกิน 1,000 ตารางเมตร ขณะนี้ อยู่ระหว่างการพิจารณาของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ในการดำเนินการ



เพื่อขอเช่าพื้นที่ของวัดอนงคาราม โดยสำนักงานแพทย์ได้ให้ข้อมูลว่าจะสามารถดำเนินการได้ภายใน ปี 2555 จึงกำหนดอัตรากำลังของโรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานครเป็น 2 ระยะ กล่าวคือ ระยะที่ 1 ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ.2552 ส่วนช่วงระยะที่ 2 มีเงื่อนไขว่าให้กำหนดอัตรากำลังเพิ่ม เมื่อโรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานครมีความพร้อมในการหาสถานที่ใหม่เพื่อรองรับการขยาย การบริการและสามารถเปิดบริการตรวจรักษาผู้ป่วยได้แล้ว

5.2.2.2 ตำแหน่งสายงานทันตแพทย์ กำหนดจากสถิติปริมาณงาน(Workload) จำนวนผู้ป่วยที่รับบริการ ประกอบกับจำนวนยูนิตทำฟันที่มีอยู่ปัจจุบัน และที่ได้รับอนุมัติจัดซื้อเพิ่มเติม โดย กำหนดจำนวนทันตแพทย์:เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข หรือ ผู้ช่วยทันตแพทย์ : 1 ยูนิต = 1:1:1

5.2.2.3 ตำแหน่งสายงานแพทย์

- ตำแหน่งสายงานแพทย์ ของโรงพยาบาลราชพิพัฒน์ โรงพยาบาล- หลวงพ่อทวีศักดิ์ ชุตินธโร อุทิศ และโรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร พิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่ ได้รับอนุมัติตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 9/2551 เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2551 ในการกำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำของ สายงานแพทย์ของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานแพทย์ รวมจำนวน 42 ตำแหน่ง โดยพิจารณาจากความ จำเป็น ลักษณะงานที่ปฏิบัติของแพทย์แต่ละสาขา และความพร้อมของแต่ละโรงพยาบาล (โรงพยาบาล ลาดกระบังกรุงเทพมหานครกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็น 2 ระยะ)

- โรงพยาบาลสิรินธรได้รับการยกฐานะสูงกว่าระดับกอง ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 8/2548 เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2548 แต่ยังไม่ได้ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้อง ประกอบกับ จำนวนผู้ป่วยที่เข้ารับบริการมีแนวโน้มสูงขึ้น รวมทั้งศักยภาพทางกายภาพและเครื่องมือ ทางการแพทย์ของโรงพยาบาลสามารถรองรับการขยายการให้บริการได้ ตลอดจนโรงพยาบาลตั้งอยู่ใกล้ อากาศยานสุวรรณภูมิ จึงกำหนดอัตรากำลังสายงานแพทย์โดยใช้หลักเกณฑ์การคำนวณอัตรากำลัง ของกระทรวงสาธารณสุข ประกอบกับหลักเกณฑ์อัตรากำลังขั้นต่ำของสายงานแพทย์ของโรงพยาบาล ในสังกัดสำนักงานแพทย์ เพื่อให้มีจำนวนแพทย์สมดุลกับปริมาณงานที่เกิดขึ้น

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการปรับปรุง

6.1 ประโยชน์ต่อกรุงเทพมหานคร

1) ภารกิจด้านการแพทย์ระดับทุติยภูมิระดับสูง สามารถพัฒนาและสัมฤทธิ์ผลตาม แผนบริหารราชการกรุงเทพมหานครและตามนโยบายกรุงเทพมหานครด้านสาธารณสุขที่กำหนดว่า "เมืองสุขภาพดี ผู้คนมีความสุข"

2) กรุงเทพมหานครมีหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญและความชำนาญพิเศษ และเฉพาะทางทำหน้าที่ดูแลรักษาพยาบาลป้องกันโรค พิ้นฟู และสร้างเสริมสุขภาพและสนับสนุน การปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขให้กับหน่วยงานระดับปฏิบัติและหน่วยงานภายนอกกรุงเทพมหานคร รวมทั้งภาคเอกชน



3) สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับกรุงเทพมหานครในด้านการให้บริการทางการแพทย์ ระดับปฐมภูมิและทุติยภูมิระดับสูงที่มีมาตรฐานเทียบเท่ามาตรฐานสากล

4) การปรับเปลี่ยนสายงานให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และการกำหนดระดับตำแหน่งที่เหมาะสม จะช่วยให้บุคลากรของสำนักงานการแพทย์มีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่ง เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งทำให้บุคลากรเกิดความพยายามที่จะพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญพิเศษ ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง

5) ข้าราชการของสำนักงานการแพทย์ได้พัฒนาด้านความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในด้านการแพทย์เฉพาะทาง ในการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนการดำเนินงานด้านการแพทย์ในระดับสำนักและระดับประเทศ

6.2 ประโยชน์ต่อประชาชน

1) ประชาชนทุกระดับสามารถเข้าถึงบริการด้านการแพทย์ระดับปฐมภูมิและทุติยภูมิระดับสูง รวมทั้งลดระยะเวลาารอคอยเข้ารับบริการ เนื่องจากมีบุคลากรทางการแพทย์และฝ่ายสนับสนุนที่จะให้บริการที่เพียงพอ

2) ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพ มาตรฐาน และไม่ต้องส่งต่อไปโรงพยาบาลที่มีศักยภาพสูงกว่า ซึ่งทำให้อัตราความสูญเสียทรัพยากรโดยไม่จำเป็น

3) ประชาชนได้รับบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคเชิงรุกอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมในพื้นที่รับผิดชอบ

7. ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุง

การปรับปรุงกรอบอัตราค่าจ้างของสำนักงานการแพทย์ครั้งนี้มีผลกระทบต้องงบประมาณ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของกรุงเทพมหานครที่เพิ่มสูงขึ้น ดังนี้

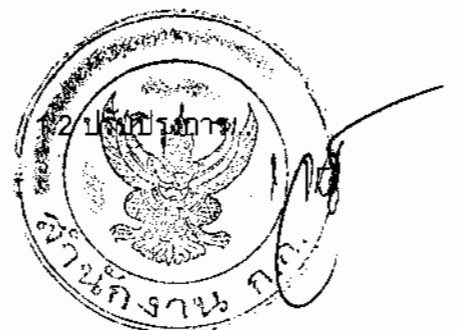
- ระยะที่ 1 (ปี พ.ศ.2552) ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มสูงขึ้นเป็นเงินปีละ 112,892,700 บาท
- ระยะที่ 2 (เมื่อโรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานครมีความพร้อมที่จะขยายบริการ) ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มสูงขึ้นเป็นเงินปีละ 15,596,940 บาท

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพ ความยุ่งยาก ปริมาณงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานแล้ว เห็นควรนำเสนอ อ.ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณา นำเสนอ ก.ก. ดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง

1.1 ปรับปรุงโครงสร้างและยกฐานะส่วนราชการระดับกองเป็นส่วนราชการสูงกว่ากอง ได้แก่ โรงพยาบาลราชพิพัฒน์ โรงพยาบาลหลวงพ่อดำศิริราช ชูติเวชโร อุทิศ และโรงพยาบาลลาดกระบัง-กรุงเทพมหานคร

ลับ



1.2 ปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงพยาบาลราชพิพัฒน์ โรงพยาบาลหลวงพ่отวิศศักดิ์ ชูติบุตร อุทิศ โรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร และโรงพยาบาลสิรินธร เช่นเดียวกับโรงพยาบาลหนองจอกซึ่งได้รับอนุมัติตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 9/2551 เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2551

1) แบ่งส่วนราชการภายในเป็น 5 กลุ่มภารกิจ ดังนี้

1.1) กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี

1.2) กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการและระบบคุณภาพ ได้แก่ ฝ่ายโภชนาการ ฝ่ายวิชาการและแผนงาน กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพ อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม

1.3) กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ได้แก่ กลุ่มงานประกันสุขภาพ กลุ่มงานเวชศาสตร์ชุมชนและเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ

1.4) กลุ่มภารกิจด้านทุติยภูมิระดับสูง ได้แก่ กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉินและบริการการแพทย์ฉุกเฉิน กลุ่มงานนิติเวชวิทยา กลุ่มงานอายุรกรรม กลุ่มงานกุมารเวชกรรม กลุ่มงานศัลยกรรม กลุ่มงานออร์โธปิดิกส์ กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม กลุ่มงานจักษุวิทยา กลุ่มงานโสตศอนาสิก กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา กลุ่มงานจิตเวช กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู กลุ่มงานรังสีวิทยา กลุ่มงานทันตกรรม กลุ่มงานชันสูตรโรคกลางและชันสูตรเลือด กลุ่มงานเภสัชกรรม

1.5) กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ได้แก่ ฝ่ายการพยาบาล โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามเอกสารแนบท้าย

2. ด้านกรอบอัตรากำลัง

2.1 เห็นควรกำหนดกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลราชพิพัฒน์ โรงพยาบาลหลวงพ่отวิศศักดิ์ ชูติบุตร อุทิศ โรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร และโรงพยาบาลสิรินธร ดังนี้

1) โรงพยาบาลราชพิพัฒน์ ขอกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน 258 ตำแหน่ง (เป็นตำแหน่งเดิม จำนวน 201 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งเพิ่มเติม จำนวน 57 ตำแหน่ง) โดยตำแหน่งเดิม ขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น จำนวน 4 ตำแหน่ง เปลี่ยนสายงานและปรับระดับสูงขึ้น จำนวน 15 ตำแหน่ง ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง จำนวน 37 ตำแหน่ง ปรับระดับสูงขึ้นและปรับปรุงลักษณะงานด้าน จำนวน 2 ตำแหน่ง ขอปลดเงื่อนไขการนำอัตรารว่างจากการเกษียณอายุราชการมายุบเพื่อทดแทน จำนวน 6 ตำแหน่ง และยุบตำแหน่งที่มีเงื่อนไขการนำอัตรารว่างจากการเกษียณอายุราชการมายุบเพื่อทดแทน จำนวน 4 ตำแหน่ง

2) โรงพยาบาลหลวงพ่отวิศศักดิ์ ชูติบุตร อุทิศ ขอกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน 238 ตำแหน่ง (เป็นตำแหน่งเดิม จำนวน 181 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งเพิ่มเติม จำนวน 57 ตำแหน่ง) โดยตำแหน่งเดิมขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น จำนวน 4 ตำแหน่ง เปลี่ยนสายงาน



และปรับระดับสูงขึ้น จำนวน 14 ตำแหน่ง ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง จำนวน 39 ตำแหน่ง ปรับระดับสูงขึ้นและปรับปรุงลักษณะงาน/ด้าน จำนวน 2 ตำแหน่ง ขอลดเงื่อนไขการนำอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการมายุบเพื่อทดแทน จำนวน 4 ตำแหน่ง และยุบตำแหน่งที่มีเงื่อนไขการนำอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการมายุบเพื่อทดแทน จำนวน 3 ตำแหน่ง

3) โรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร ขอกำหนดตำแหน่งโดยกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็น 2 ระยะ ดังนี้

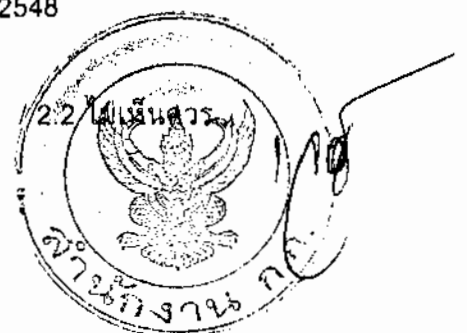
- ระยะที่ 1 (ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2552) ขอกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน 204 ตำแหน่ง (เป็นตำแหน่งเดิม จำนวน 186 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งเพิ่มเติม จำนวน 18 ตำแหน่ง) โดยตำแหน่งเดิมขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น จำนวน 4 ตำแหน่ง เปลี่ยนสายงาน และปรับระดับสูงขึ้น จำนวน 18 ตำแหน่ง ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง จำนวน 28 ตำแหน่ง ปรับระดับสูงขึ้นและปรับปรุงลักษณะงาน/ด้าน จำนวน 2 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่มีเงื่อนไขการนำอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการมายุบเพื่อทดแทน จำนวน 2 ตำแหน่ง และยุบตำแหน่งที่มีเงื่อนไขการนำอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการมายุบเพื่อทดแทน จำนวน 2 ตำแหน่ง

- ระยะที่ 2 (เมื่อโรงพยาบาลมีความพร้อมในการขยายบริการแล้ว) ขอกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน 236 ตำแหน่ง (เป็นตำแหน่งเดิม จำนวน 204 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งเพิ่มเติม จำนวน 32 ตำแหน่ง) เป็นตำแหน่งที่ขอลดเงื่อนไขการนำอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการมายุบเพื่อทดแทน จำนวน 2 ตำแหน่ง โดยเห็นควรกำหนดเงื่อนไขว่าให้กำหนดอัตรากำลังเพิ่มเมื่อโรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานครมีความพร้อมในการหาสถานที่ใหม่ เพื่อรองรับการขยายการบริการและสามารถเปิดบริการตรวจรักษาผู้ป่วยได้แล้ว โดยมอบให้ อ.ก.ก.วิสามัญ เกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน พิจารณานุมัติกรอบอัตราดังกล่าว แล้วรายงานให้ ก.ก. รับทราบต่อไป

4) โรงพยาบาลสิรินธร

- ขอกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน 396 ตำแหน่ง (เป็นตำแหน่งเดิม จำนวน 314 ตำแหน่ง และเป็นตำแหน่งเพิ่มเติม จำนวน 82 ตำแหน่ง) โดยตำแหน่งเดิมกำหนดตำแหน่งเป็นระดับ สูงขึ้น จำนวน 3 ตำแหน่ง เปลี่ยนสายงานและปรับระดับสูงขึ้น จำนวน 16 ตำแหน่ง ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง จำนวน 62 ตำแหน่ง ปรับระดับสูงขึ้นและปรับปรุงลักษณะงาน/ด้าน จำนวน 2 ตำแหน่ง และขอลดเงื่อนไขการนำอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการมายุบเพื่อทดแทน จำนวน 7 ตำแหน่ง

- ขอลดเงื่อนไขที่กำหนดให้กรุงเทพมหานครนำอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปีงบประมาณมายุบเพื่อทดแทนตำแหน่งที่เพิ่มเติมของโรงพยาบาลสิรินธร จำนวน 96 ตำแหน่ง ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 8/2548 เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2548



2.2 ไม่เห็นควรกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มใหม่ของตำแหน่งสนับสนุน ได้แก่ ตำแหน่งด้านธุรการ สารบรรณ บันทึกข้อมูล โดยเห็นควรให้สำนักงานแพทย์พิจารณาปรับปรุงระบบงาน/ลดขั้นตอนการทำงาน/พัฒนาศักยภาพของข้าราชการ/จ้างเหมาเอกชนดำเนินการแทน เพื่อให้สามารถลดอัตรากำลังดังกล่าว

2.3 การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสายงานแพทย์ เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

1) ให้นำหน่วยงานพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งแพทย์ที่มีความรู้ความชำนาญงานในสาขาที่กำหนดไว้ในกรอบอัตรากำลัง เพื่อให้ได้แพทย์ตรงตามสาขาที่กำหนดไว้ เช่น ตามกรอบอัตรากำลังระบุว่าเป็นตำแหน่งนายแพทย์ 4-6/7วช./8วช./9วช. (ด้านเวชกรรม สาขาวิสัญญีวิทยา) สำนักงานแพทย์ควรพิจารณาคัดเลือกแพทย์/บรรจุและแต่งตั้งแพทย์ที่มีความรู้ความชำนาญในงานวิสัญญีวิทยา และหรือมีวุฒิปด/หนังสืออนุมัติ แสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรม สาขาวิสัญญีวิทยา

2) การพิจารณาอนุมัติให้แพทย์ลาศึกษาต่อแพทย์เฉพาะทาง เห็นควรพิจารณาอนุมัติ ดังนี้

- ให้มีการวางแผนด้านบุคคลโดยกำหนดสัดส่วนแพทย์ที่ลาศึกษาต่อเพื่อให้มีแพทย์ปฏิบัติงานที่ไม่มีผลกระทบต่อการให้บริการทางการแพทย์ของโรงพยาบาลนั้นๆ

- ให้แพทย์ลาศึกษาต่อในสาขาที่ตรงตามกรอบอัตรากำลังที่แพทย์รายนั้นๆ ครองอยู่ หากอนุมัติให้ไปศึกษาต่อในสาขาที่ไม่ตรงตามที่ผู้นั้นครองอยู่ หน่วยงาน/โรงพยาบาล ควรวางแผนด้านบุคคล/สงวนตำแหน่งที่ตรงตามสาขาที่แพทย์ผู้นั้นไปศึกษา เพื่อให้แพทย์รายนั้นกลับมาปฏิบัติงานตรงตามสาขาที่ลาไปศึกษา ซึ่งจะทำให้โรงพยาบาลสามารถมีอัตรากำลังแพทย์ตรงตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ และในขณะเดียวกันหากแพทย์ผู้นั้นจะขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ ก็ยังสามารถขอประเมินบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วย

2.4 ในส่วนกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลหนองจอก ที่ได้รับอนุมัติจาก ก.ก. ครั้งที่ 9/2551 เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2551 เห็นควร

1) ปรับปรุงกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับโรงพยาบาล 4 แห่ง โดยขอยุบตำแหน่งที่มีเงื่อนไขที่กำหนดให้นำอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการมายุบเพื่อทดแทน จำนวน 2 ตำแหน่ง ได้แก่

- ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 2-4/5/6 จำนวน 1 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ 1-3/4/5 จำนวน 1 ตำแหน่ง

2) ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง จำนวน 14 ตำแหน่ง จากตำแหน่งพยาบาล-เทคนิค 2-4 หรือ 5 หรือ 6 หรือเจ้าหน้าที่พยาบาล 1-3 หรือ 4 หรือ 5 หรือ 6 เป็น ตำแหน่งพยาบาล-เทคนิค 2-4 หรือ 5 หรือ 6



ประเด็นในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

1. กรุงเทพมหานครไม่ควรมีการเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการเนื่องจากจะมีผลผูกพันต่อเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เพิ่มขึ้นในทุกๆปี ซึ่งอนาคตอาจจะเป็นภาระในเรื่องเงินงบประมาณ จึงควรมีการศึกษาวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม การวางแผนกำลังคน การทำ audit programme จำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุ อัตรากิน การกระจายตัวของอัตรากำลัง แล้วกำหนดจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งกำหนดตัวเลขร้อยละของเงินงบประมาณด้านบุคคลกรณีจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังควรมองในเชิง cost benefit กล่าวคือ ต้องมีความคุ้มค่าต่อการลงทุน รวมทั้งประชาชนจะได้รับบริการที่ดีขึ้นอย่างไรบ้าง

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งการศึกษาระบบการให้บริการสาธารณสุขในรูปแบบอื่นที่เป็นตัวอย่างในการบริหารจัดการที่ดีและมีรูปแบบระบบการบริหารสมัยใหม่ เช่น โรงพยาบาลบ้านแพ้ว มีการให้เอกชนเข้าร่วมลงทุนและไม่มีผลกระทบต่อการให้บริการประชาชน หรือ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ซึ่งได้รับรางวัลจาก UN ในเรื่องการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ เพื่อนำมาปรับใช้กับโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครโดยยังคงมีคุณภาพการให้บริการประชาชน

3. นโยบายการยกระดับการให้บริการของโรงพยาบาลทั้ง 4 แห่งจากระดับปฐมภูมิเป็นทุติยภูมิระดับสูงเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งจำเป็นและเป็นประโยชน์โดยตรงต่อประชาชน กรุงเทพมหานครควรประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างกว้างขวาง

มติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ 4/2552 เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2552 เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก.เพื่อพิจารณาตามความเห็นของสำนักงาน ก.ก. และให้กรุงเทพมหานครนำประเด็นของ อ.ก.ก. ไปพิจารณาต่อไป

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

1. การปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานการแพทย์ เป็นการขอปรับปรุงตามภารกิจหลักและนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครด้านการสาธารณสุขและคุณภาพชีวิต ซึ่ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน ได้พิจารณาถ้อยแถลงมาแล้วทั้งในเรื่องความจำเป็น ข้อกฎหมาย ความครอบคลุมในการให้บริการในแต่ละพื้นที่ศักยภาพและความพร้อมในการให้บริการในระดับทุติยภูมิ

2. การปรับปรุงด้านอัตรากำลังของสำนักงานการแพทย์ในครั้งนี้ก็เห็นว่ามีความจำเป็น แต่หากพิจารณาในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร อาจมีผลกระทบในเรื่องค่าใช้จ่ายด้านบุคคลซึ่งมีเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี ซึ่งจะเป็นภาระต่อเนื่องในเรื่องงบประมาณ จึงไม่ควรกำหนดกรอบอัตรากำลังที่ปฏิบัติ



สนับสนุนเพิ่มเติม ได้แก่ ตำแหน่งด้านธุรการ สารบรรณ บันทึกข้อมูล และกรุงเทพมหานครควรมีแผนกำลังคนและมาตรการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหากำลังคน เช่น การเกลี้ยอัตรากำลัง การจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ การจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุ การมุ่งใจในการปรับขนาดกำลังคนอย่างเป็นระบบ เป็นต้น

มติ ก.ก.

1. เห็นชอบยกฐานะโรงพยาบาลราชพิพัฒน์ โรงพยาบาลหลวงพ่อกวี่ศักดิ์ ชูติษฐโร อุทิศ และโรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร เป็นส่วนราชการสูงกว่ากอง

2. เห็นชอบปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการภายในของโรงพยาบาลราชพิพัฒน์ โรงพยาบาลหลวงพ่อกวี่ศักดิ์ ชูติษฐโร อุทิศ โรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร และโรงพยาบาลสิรินธร เป็น 5 กลุ่มภารกิจ ดังนี้

- 2.1 กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ
- 2.2 กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการและระบบคุณภาพ
- 2.3 กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ
- 2.4 กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิระดับสูง
- 2.5 กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล

(โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักการแพทย์และส่วนราชการภายในของโรงพยาบาล ตามเอกสารแนบท้าย)

3. อนุมัติกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- 3.1 โรงพยาบาลราชพิพัฒน์ จำนวน 258 ตำแหน่ง
- 3.2 โรงพยาบาลหลวงพ่อกวี่ศักดิ์ ชูติษฐโร อุทิศ จำนวน 238 ตำแหน่ง
- 3.3 โรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร กำหนดกรอบอัตรากำลังเป็น 2 ระยะ ดังนี้
 - 3.3.1 ระยะที่ 1 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552) จำนวน 204 ตำแหน่ง
 - 3.3.2 ระยะที่ 2 (เมื่อโรงพยาบาลมีความพร้อมในการขยายบริการแล้ว)
กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม จำนวน 32 ตำแหน่ง โดยมอบให้ อ.ก.ก.วิสามัญ เกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน
พิจารณาอนุมัติกรอบอัตรากำลังดังกล่าว แล้วให้รายงาน ก.ก.รับทราบต่อไป
- 3.4 โรงพยาบาลสิรินธร จำนวน 396 ตำแหน่ง

ทั้งนี้ อนุมัติให้ปรับปรุงกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลหนองจอกที่ได้รับอนุมัติตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 9/2551 เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2551 ให้สอดคล้องกับโรงพยาบาลทั้ง 4 แห่ง (รายละเอียดกรอบอัตรากำลัง ตามเอกสารแนบท้าย)



ทั้งนี้ ก.ก. ได้มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะให้กรุงเทพมหานครรับไปพิจารณาและดำเนินการวางแผนกำลังคนในภาพรวม กำหนดมาตรการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหากำลังคน และลดภาระด้านงบประมาณ โดยในส่วนของการแพทย์ ควรมีมาตรการด้านกำลังคนที่เหมาะสม เช่น การบรรจุและแต่งตั้งผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญในสาขาที่กำหนดไว้ตามกรอบอัตรากำลัง การกำหนดสัดส่วนหรือเกณฑ์ที่เหมาะสมในการอนุมัติให้แพทย์ลาศึกษาต่อแพทย์เฉพาะทาง โดยมีแพทย์อยู่ปฏิบัติงาน ไม่เกิดผลกระทบต่อการให้บริการทางการแพทย์ และการให้ลาศึกษาต่อในสาขาที่ตรงตามกรอบอัตรากำลังที่แพทย์รายนั้น ๆ ครองอยู่ เป็นต้น

**เรื่องที่ 2 ขออนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและใช้บัญชีสอบแข่งขันในตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่ผังเมือง ระดับ 3 เพื่อบรรจุแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์
ผังเมือง ระดับ 3**

กรุงเทพมหานครขอให้ ก.ก.พิจารณา ดังนี้

1. ขออนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผังเมือง สังกัดกองควบคุมทางผังเมือง สำนักผังเมือง จำนวน 13 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง
2. ขออนุมัติให้ใช้บัญชีสอบแข่งขันตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผังเมือง ระดับ 3 เพื่อบรรจุและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง ระดับ 3 ที่ว่าง

สาระสำคัญของเรื่อง

1. สืบเนื่องจากการประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง และค่าตอบแทน ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ 4/2552 เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2552 ดังนี้

1.1 ขออนุมัติปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยยุบรวมสายงานวิเคราะห์ผังเมือง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง กับสายงานปฏิบัติการผังเมือง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผังเมือง เป็นสายงานวิเคราะห์ผังเมือง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง โดยกำหนดให้มีตำแหน่งและระดับ ดังนี้

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง	ระดับ 3	ตำแหน่งประเภททั่วไป
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง	ระดับ 4	ตำแหน่งประเภททั่วไป
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง	ระดับ 5	ตำแหน่งประเภททั่วไป
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง	ระดับ 6	ตำแหน่งประเภททั่วไป
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง	ระดับ 7	ตำแหน่งประเภททั่วไป
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง	ระดับ 8	ตำแหน่งประเภททั่วไป
		และตำแหน่งประเภท บริหารระดับกลาง

เนื่องจากลักษณะงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกล่าวคือ สายงานวิเคราะห์ผังเมือง ปฏิบัติงานด้านผังเมืองในการศึกษา สำรวจ วิจัย ประกอบการวางแผน จัดทำผังเมืองประเภทต่าง ๆ ส่วนสายงานปฏิบัติการผังเมือง

/ เป็นการปฏิบัติงาน



เป็นการปฏิบัติงานทางการบริหารผังเมือง วิเคราะห์ เพื่อประกอบการพิจารณากำหนดมาตรการผังเมือง ในการบังคับใช้ผังเมืองรวมและผังเมืองเฉพาะ เพื่อควบคุมการใช้ประโยชน์ที่ดินและอาคารในบริเวณที่มี กฎหมายควบคุม ให้บรรลุภารกิจหลักของสำนักผังเมือง

1.2 นำเสนอ ก.ก. พิจารณานุมัติการขอใช้บัญชีสอบแข่งขันในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผังเมือง ในการบรรจุและแต่งตั้งบุคคล ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมืองจนกว่าบัญชีจะหมดอายุ และเห็นควร มอบ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคคลทำการแทน ก.ก.ในการพิจารณานุมัติการขอใช้ บัญชีสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

2. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 15 ลงวันที่ 9 กันยายน 2535 ซึ่ง ก.พ.ได้ กำหนดหลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้น บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ใน ตำแหน่งอื่น และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 โดยข้อ 16 กำหนดกรณีที่มีเหตุผลสมควร ก.พ.อาจพิจารณามีมติให้องค์กร หรือส่วนราชการใดนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง อื่นได้

3. กรุงเทพมหานครมีบัญชีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็น ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผังเมือง ระดับ 3 ตามประกาศ สำนักงาน ก.ก. ครั้งที่ 1/2551 ลงวันที่ 12 กันยายน 2551 โดยบรรจุผู้สอบแข่งขันได้ ถึงลำดับที่ 4 จากผู้สอบแข่งขันทั้งสิ้น 246 ราย บัญชีหมดอายุในวันที่ 11 กันยายน 2553

4. มติ ก.ก.ครั้งที่ 2/2551 เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2551 ได้แต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการ สรรหาและพัฒนาบุคคล มีหน้าที่

4.1 ทำการแทน ก.ก. ในเรื่องต่าง ๆ

- (1) วางระบบการพัฒนาศมรรณะข้าราชการและเครื่องมือในการประเมิน
- (2) การรับโอนและการบรรจุกลับข้าราชการไม่เกินระดับ 7 ยกเว้น

ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

- (3) การพัฒนาระบบข้อมูลบุคคล
- (4) การพิจารณารับรองคุณวุฒิ
- (5) การทะเบียนประวัติข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

4.2 ทำหน้าที่ในการกลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก.ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- (1) การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ
- (2) การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ



4.3 การแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่ช่วย

อ.ก.ก.วิสามัญ

4.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่นหรือตามที่ ก.ก.มอบหมาย

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผังเมือง สอดคล้องกับการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง และการนำบัญชีสอบแข่งขันได้ของตำแหน่งหนึ่งมาใช้กับอีกตำแหน่งหนึ่งสอดคล้องกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว จึงเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาดังนี้

1. อนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผังเมือง สังกัดกองควบคุมทางผังเมือง สำนักผังเมือง จำนวน 13 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง ตามรายละเอียดบัญชีแสดงการปรับปรุงฯ แนบท้าย
2. อนุมัติให้นำบัญชีสอบแข่งขันในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผังเมือง ระดับ 3 มาใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง ระดับ 3 จนกว่าบัญชีจะหมดอายุ
3. มอบหมายให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคคลทำการแทน ในการพิจารณาอนุมัติการขอใช้บัญชีสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก.

นายพิชิต ชนะกุล มีความเห็นว่าตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ระบุว่าข้าราชการพลเรือนมี 3 ประเภท ได้แก่ ทัวไป วิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ การกำหนดให้มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมืองระดับ 8 เป็นตำแหน่งประเภททัวไปและตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลางเป็นการกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทที่ 4 เป็นการกระทำที่ขัดต่อกฎหมาย เป็นการจงใจทำให้ระบบกฎหมายกรุงเทพมหานครเกิดความสับสนทั้งที่มาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครมีการกำหนดให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้ หากต้องการทำให้แตกต่างไปจากนี้ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครต้องทำความตกลงกับ ก.ก. ต้องตราเป็นพระราชกฤษฎีกา หากไม่กำหนดแตกต่างต้องใช้เหมือนกับ ก.พ.

เลขาธิการ ก.ก. ชี้แจงว่าตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ข้าราชการพลเรือนมี 3 ประเภทนั้นถูกต้องแล้ว การกำหนดตำแหน่งดังกล่าวเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. จัดทำไว้ ซึ่งตำแหน่งระดับ 8 มีทั้งตำแหน่งประเภททัวไป และตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลาง ซึ่งตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลางต้องเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกา กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทบริหารระดับสูง และประเภทบริหารระดับกลาง พ.ศ. 2535 ซึ่งเป็นพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามมาตรา 39

นายพิชิต ชนะกุล ขอให้ที่ประชุมพิจารณาลงมติ ซึ่งที่ประชุมได้ลงมติโดยเปิดเผย
อนุมัติ 13 เสียง ไม่อนุมัติ 1 เสียง



มติ ก.ก.

1. อนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผังเมือง สังกัดกองควบคุมทางผังเมือง จำนวน 13 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง ยกเว้นนายพิชิต ชนะกุล มีมติไม่อนุมัติ
2. อนุมัติให้นำบัญชีสอบแข่งขันในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผังเมือง ระดับ 3 มาใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง ระดับ 3 จนกว่าบัญชีจะหมดอายุ
3. มอบหมายให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาบุคคลทำการแทน ในการพิจารณาอนุมัติการขอใช้บัญชีสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

ระเบียบวาระที่ 4

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ 5

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

ด้วย ก.ก.มีมติในการประชุมครั้งที่ 10/2535 เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2535 ให้สำนักงาน ก.ก. รายงานการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก.วิสามัญ และหน่วยงาน เสนอ ก.ก.เพื่อทราบ
สำนักงาน ก.ก. รายงานผลการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก.วิสามัญ และ
หน่วยงาน ดังนี้

1. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและพิทักษ์ระบบคุณธรรม มีมติในการประชุม ครั้งที่ 5/2552 เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2552 จำนวน 5 เรื่อง ดังนี้

เรื่องที่ 1 ยกคำร้องทุกข์ ราย นาง: ร้องทุกข์ไม่ได้รับความเป็นธรรม
จากผู้บังคับบัญชา

นาง: ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูรับเงินเดือนอันดับ
คศ.2 โรงเรียน สำนักงานเขต ได้มีหนังสือลงวันที่
เรียนผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา อุทธรณ์คำสั่งสำนักงานเขต ที่ ลงวันที่
ให้นาง: ได้รับเงินรางวัล 1 เท่าของเงินเดือน

สำนักงานเขต ชี้แจงการร้องทุกข์ข้างต้น ดังนี้

1. สำนักงานเขต ดำเนินการเบิกจ่ายเงินรางวัลข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 โดยถือปฏิบัติตามแนวทางการจ่ายเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

ลับ



ตามหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ กท 0303/4174 ลงวันที่ 8 ธันวาคม 2551 เรื่องการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2551 และหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ กท 0303/4237 ลงวันที่ 12 ธันวาคม 2551 เรื่องแนวทาง
การจ่ายเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 (เพิ่มเติม) ดังนี้

1.1 สำนักงานเขต มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับหน่วยงานได้
คะแนนร้อยละ อยู่ในกลุ่มที่ 1 หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการด้วยคะแนนตั้งแต่ร้อยละ 94.00
ขึ้นไป ได้รับเงินรางวัล 1.1 เท่าของเงินเดือน

1.2 การจ่ายเงินรางวัลประจำปีระดับบุคคล ข้าราชการกรุงเทพมหานครและ
ลูกจ้างประจำใช้ผลการประเมินโดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการปฏิบัติราชการตามแบบประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญหรือลูกจ้าง เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างทั้ง
2 รอบการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 เป็นเกณฑ์ในการจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้แก่ข้าราชการครู
กรุงเทพมหานครและลูกจ้างประจำ

1.3 คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนค่าจ้างระดับโรงเรียนของ
โรงเรียน ประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 รายงาน
มีผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

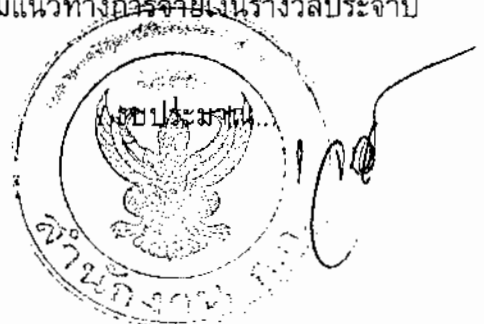
(1) ผลการประเมินตามแบบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ
รอบที่ 1 (วันที่ 1 ตุลาคม 2550 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2551) ได้ 88 คะแนน

(2) ผลการประเมินตามแบบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ
รอบที่ 2 (วันที่ 1 เมษายน 2551 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2551) ได้คะแนน 91 คะแนน

เฉลี่ยร้อยละ 89.5 อยู่ในเกณฑ์ได้รับเงินรางวัลประจำปี 1.0 เท่าของเงินเดือน
ณ วันที่ 1 กันยายน 2551

1.4 สำนักงานเขต มีคำสั่งสำนักงานเขต ที่ ลงวันที่
เรื่องให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครได้รับเงินรางวัลประจำปี โดยถือปฏิบัติตาม
ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานเพื่อจ่ายให้แก่
ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2549 และดำเนินการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปี
เสร็จสิ้นเรียบร้อยตามกำหนดเวลาในเดือนธันวาคม 2551

2 นาง มีหนังสือลงวันที่ เรียนผู้อำนวยการเขต
ร้องทุกข์คำสั่งการให้โบนัสข้าราชการครูของเขต ประจำปีการศึกษา 2551 และขอทราบ
เหตุผลในการพิจารณาไม่ให้ได้รับเงินโบนัส 1.1 เท่าของเงินเดือน สำนักงานเขต ได้ตรวจสอบและ
พิจารณาแล้วเห็นว่าการดำเนินการเบิกจ่ายเงินรางวัลข้าราชการกรุงเทพมหานครของสำนักงานเขต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ได้ดำเนินการเป็นไปตามแนวทางการจ่ายเงินรางวัลประจำปี



งบประมาณ พ.ศ.2551 ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก.ที่ กท 0303/4174 ลงวันที่ 8 ธันวาคม 2551 เรื่อง
การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนน
ทั้ง 2 รอบการประเมินเป็นเกณฑ์ในการจ่ายเงินรางวัลระดับบุคคลประจำปีนั้น โรงเรียน ได้แต่งตั้ง
คณะกรรมการพิจารณาและยืนยันว่าได้ดำเนินการด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรมและดำเนินการบนพื้นฐานของ
ความยุติธรรมไม่มีอคติใดๆ รายงาน มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการเฉลี่ยคะแนนทั้ง 2 รอบ อยู่ใน
เกณฑ์การได้รับเงินรางวัล 1.0 เท่าของเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2551 ตามหลักเกณฑ์ข้อ 2.3 ของ
แนวทางการจ่ายเงินรางวัล สำนักงานเขต จึงแจ้งให้ทาง ทราบ เมื่อวันที่

การยื่นหนังสือร้องทุกข์

นาง ได้มีหนังสือลงวันที่ เรียนผู้อำนวยการสำนัก
การศึกษา ร้องทุกข์คำสั่งสำนักงานเขต เรื่องการให้เงินรางวัลข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2551 และสำนักการศึกษาได้มีหนังสือ ลับ ด่วนที่สุด ที่ กท ลงวันที่
ส่งเรื่องร้องทุกข์ราย นาง มาให้สำนักงาน ก.ก.พิจารณาตามมาตรา 123
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

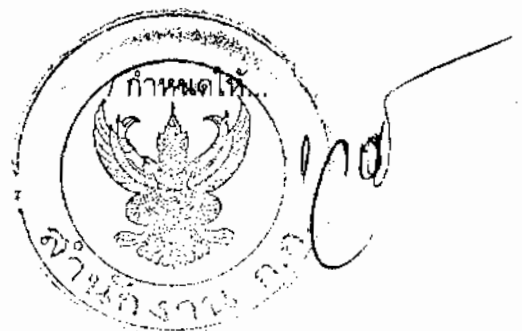
อนึ่ง กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ. 2551 ข้อ 13 วรรคหนึ่ง
กำหนดให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายใน
สามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือร้องทุกข์และเอกสารหรือหลักฐานตามข้อ 11 แต่ถ้ามีความจำเป็นไม่
อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว ให้ขยายเวลาพิจารณาได้อีกไม่เกินสามสิบวันและให้บันทึก
แสดงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วย

พิจารณาแล้วเห็นว่าไม่อาจพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับ
แต่วันได้รับเอกสารตามข้อ 11 เพราะเนื่องจากเอกสารหลักฐานตามสำนวนมีจำนวนมากจึงขอขยาย
ระยะเวลาพิจารณาไปอีก 30 วัน

ความเห็นของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย และพิทักษ์ระบบคุณธรรม

1. เห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.ก. บันทึกเหตุผลขอขยายเวลาพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ไว้ใน
รายงานการประชุม ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ. 2551 ข้อ 13 วรรคหนึ่ง
2. ที่ประชุมพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ราย นาง แล้ว มีความเห็นดังนี้
2.1 ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและ
หน่วยงานเพื่อจ่ายให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2549 ข้อ 5. วรรคสอง

ลับ



กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อรับเงินรางวัลประจำปี และข้อ 6 ของระเบียบดังกล่าว ให้ผู้บริหาร ข้าราชการ และลูกจ้างประจำได้รับเงินรางวัลตามระดับของผลงาน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณนั้น ตามอัตราที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด

2.2 ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ให้ความเห็นชอบแนวทางและอัตราการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินและระบบการประเมินทำการแทน ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ 7/2551 เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2551 และมติคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ในการประชุมครั้งที่ 1/2551 เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2551 เห็นชอบผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ของสำนักงานเขต ได้คะแนนรวม คะแนนให้อยู่ในกลุ่มที่ 1 ได้รับเงินรางวัล 1.1 เท่าของเงินเดือน

ส่วนการจ่ายเงินรางวัลระดับบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต ให้ใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการปฏิบัติราชการตามแบบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนทั้ง 2 รอบการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 เป็นเกณฑ์ในการจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยให้ผู้ที่มีการประเมินการปฏิบัติราชการเฉลี่ยร้อยละ 90 - 100 ให้ได้รับเงินรางวัลประจำปี 1.1 เท่าของเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2551 และผู้ที่มีการประเมินการปฏิบัติราชการเฉลี่ยร้อยละ 60 - 89 ให้ได้รับเงินรางวัลประจำปี 1.0 เท่าของเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2551

2.3 ผลการประเมินตามแบบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ทั้ง 2 รอบการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ของนาง ได้คะแนนเฉลี่ยเพียงร้อยละ 89.5 บัดเศษเหลือ 89 (รอบที่ 1 วันที่ 1 ตุลาคม 2550 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2551 ได้คะแนน 88 คะแนนรอบที่ 2 วันที่ 1 เมษายน 2551 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2551 ได้คะแนน 91 คะแนน)

จึงเห็นว่าคำสั่งสำนักงานเขต ที่ ลงวันที่ ให้นาง ได้รับเงินรางวัล 1 เท่าของเงินเดือน เป็นการที่ผู้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานเพื่อจ่ายให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2549 คำสั่งข้างต้นจึงถูกต้องและเป็นธรรมแล้ว

ที่ประชุมจึงมีมติว่าคำร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้นให้ยกคำร้องทุกข์ ทั้งนี้ให้นำเรียน ก.ก.เพื่อทราบ

เรื่องที่ 2 ยกคำร้องทุกข์ ราย นาย ร้องทุกข์คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง

นาย ข้าราชการกรุงเทพมหานคร โรงเรียน
ช่วยราชการสำนักงานเขต ได้มีหนังสือลงวันที่



กรุงเทพมหานคร โดยนาย อ้างว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมและเกิดความเสียหายจากการดำเนินการของสำนักงานเขต ในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง ตามคำสั่งสำนักงานเขต ที่ ลงวันที่ เนื่องจากศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษายืนตามศาลปกครองกลาง ให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าว แต่ยังให้อำนาจที่จะไปดำเนินการใหม่ได้ ซึ่งสมควรดำเนินการโดยไม่ชักช้าเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โดยพยานที่ให้การเป็นประโยชน์ต่อนาย จะสามารถให้การตามความเป็นจริงเหมือนเดิมได้ แต่เพิ่งมาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรงเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2552 ทั้งที่ศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษาดังแต่ พ.ศ.2548 จึงทำให้เสียเปรียบในการต่อสู้ข้อกล่าวหา ถ้าได้ดำเนินการต่อเนื่องตั้งแต่ศาลมีคำพิพากษา แม้จะถูกลงโทษเรื่องก็จะเสร็จสิ้นก่อนวันที่ 5 ธันวาคม 2550 จะได้รับประโยชน์จากพระราชบัญญัติล้างมลทิน ในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระชนมพรรษา 80 พรรษา พ.ศ.2550 การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนดังกล่าวในปี พ.ศ.2552 ทำให้นาย ได้รับความเสียหาย จึงขอให้ยกเลิกหรือเพิกถอนคำสั่งของสำนักงานเขต ที่ ลงวันที่ เรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง หรือยุติเรื่องดังกล่าว

สำนักงานเขต ได้มีหนังสือ ส่วนที่ สุด ที่ กท ลงวันที่
ชี้แจงกรณี นาย มีหนังสือลงวันที่ ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมและเกิดความเสียหายจากคำสั่งสำนักงานเขต ที่ ลงวันที่ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง โดยชี้แจงว่า
สำนักงานการศึกษา ได้มีหนังสือ ลับ ที่ กท ลงวันที่ แจ้งว่ากรณีการดำเนินการของสำนักงานเขต โดยการให้โอกาส นาย พัฒนาปรับปรุงตนเองนั้นไม่เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย และให้สำนักงานเขต ดำเนินการให้ถูกต้อง ซึ่งสำนักงานเขต ได้มีคำสั่ง ที่ ลงวันที่ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง
นาย ในกรณีถูกกล่าวหาว่าปิดประตูหน้าต่างสอนนักเรียน แต่งกายไม่สุภาพ กล่าวหาจากลามกอนาจารและพยายามถูกเนื้อต้องตัวนักเรียนหญิง และขณะนี้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งได้แจ้งข้อกล่าวหาให้ นาย ทราบและติดตามพยานที่เคยให้การไว้แต่ต้นเพื่อสอบปากคำ

สำหรับกรณีที่ นาย ร้องทุกข์ว่าการดำเนินการที่ล่าช้าของสำนักงานเขต ทำให้ไม่ได้รับการล้างมลทินจากพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระชนมพรรษา 80 พรรษา พ.ศ. 2550 นั้น ในช่วงเวลาดังกล่าว นาย ถูกกล่าวหาว่า มีพฤติกรรมล่อแหลมกับนักเรียนขณะสอนและนอกเวลาสอน



การลงโทษนักเรียนเกินกว่าเหตุและอยู่ระหว่างการสอบสวนข้อเท็จจริงของคณะกรรมการตามคำสั่งสำนักงาน
เขต ที่ ลงวันที่ สำนักงานเขต ได้เสนอตัดเงินเดือน
นาย 5% เป็นเวลา 3 เดือน ซึ่งเกินอำนาจของผู้อำนวยการเขตจึงรายงานสำนัก
การศึกษาทราบและสำนักการศึกษาได้นำเรียนปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งปลัดกรุงเทพมหานครได้มีคำสั่ง
แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรงนาย ตามคำสั่งกรุงเทพมหานครที่

ลงวันที่ และคำสั่งกรุงเทพมหานครที่ ลงวันที่

เรื่องเปลี่ยนตัวประธานกรรมการสอบสวน ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการสอบสวนของ
คณะกรรมการ ซึ่งการดำเนินการของสำนักงานเขตบางรักเป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบกฎหมายและ
มิได้ก่อให้เกิดความเสียหายต่อนาย เนื่องจากนาย อยู่ระหว่าง
ถูกสอบสวนในประเด็นอื่นด้วย

การยื่นหนังสือร้องทุกข์

นาย ได้มีหนังสือลงวันที่ เรียนคณะกรรมการ

ข้าราชการกรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่านาย อ้างว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมและเกิด
ความเสียหายจากการดำเนินการของสำนักงานเขต ในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่
ร้ายแรง ตามคำสั่งสำนักงานเขต ที่ ลงวันที่ เนื่องจาก
ศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษายืนตามศาลปกครองกลาง ให้เพิกถอนคำสั่งของนาย
(ขณะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขต) แต่ยังให้อำนาจที่จะไปดำเนินการใหม่ได้ ซึ่งสมควร
ดำเนินการโดยไม่ชักช้าเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โดยพยานที่ให้การเป็นประโยชน์ต่อนาย

จะสามารถให้การตามความเป็นจริงเหมือนเดิมได้ แต่เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการ
สอบสวนวินัยไม่ร้ายแรงเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2552 ทั้งที่ศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษาดังแต่
พ.ศ.2548 จึงทำให้เสียเปรียบในการต่อสู้ข้อกล่าวหา ถ้าได้ดำเนินการต่อเนื่องตั้งแต่ศาลมีคำพิพากษา
แม้จะถูกลงโทษเรื่องก็จะเสร็จสิ้นก่อนวันที่ 5 ธันวาคม 2550 จะได้รับประโยชน์จากพระราชบัญญัติ
ล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระชนมพรรษา 80 พรรษา
พ.ศ. 2550 การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนดังกล่าวในปี พ.ศ.2552 ทำให้นาย

ได้รับความเสียหาย จึงขอให้ยกเลิกหรือเพิกถอนคำสั่งของสำนักงานเขต ที่
ลงวันที่ เรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง หรือยุติเรื่อง

อนึ่ง เนื่องจากสำนักงาน ก.ก.ไม่สามารถพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จได้ภายใน
สามสิบวัน นับแต่วันได้รับเอกสารและคำชี้แจงจากสำนักงานเขต (วันที่) จึงขอ
ขยายเวลาพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ไปอีกสามสิบวันตามข้อ 13 วรรคแรก แห่งกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์
และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ.2551



1. ที่ประชุมเห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.ก. บันทึกเหตุผลขอขยายเวลาพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ไว้ในรายงานการประชุม ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ. 2551 ข้อ 13 บรรทัดหนึ่ง

2.1 เมื่อศาลปกครองสูงสุดได้มีคำพิพากษาในคดีหมายเลขแดงที่ อ.

ลงวันที่ _____ พินิจพิจารณานำตามศาลปกครองกลางให้เพิกถอนคำสั่งสำนักงานเขต
 ที่ _____ ลงวันที่ _____ ลงโทษภาคทัณฑ์นาย _____ เนื่องจากคำสั่ง
 ดังกล่าวได้ดำเนินการทางวินัยโดยไม่ถูกต้องตามขั้นตอนหรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญ ปรากฏว่า
 สำนักงานเขต _____ ได้ดำเนินการเพียงมีคำสั่งที่ _____ ลงวันที่ _____ เพิกถอนคำสั่ง
 ลงโทษภาคทัณฑ์นาย _____ แต่มิได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย

นาย โดยอ้างว่าเพื่อเป็นการให้ออกสหาย ได้พัฒนาปรับปรุงตนเองให้
เหมาะสมกับวิชาชีพครู จึงเป็นการดำเนินการทางวินัยที่ไม่ถูกต้อง เนื่องจากเมื่อมีการอื่นมีมูลที่ควร
กล่าวหาว่าข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เพื่อดำเนินการ
สอบสวนตามมาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547
ต่อมาภายหลัง เมื่อปลัดกรุงเทพมหานครได้สั่งการให้สำนักงานเขต ดำเนินการ
ทางวินัยต่อนาย ตามมาตรา 98 ประกอบกับมาตรา 134 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 สำนักงานเขต จึงได้มีคำสั่งที่ 50/2552 ลงวันที่ 17
กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยไม่ร้ายแรง การดำเนินการดังกล่าวจึงเป็น
การดำเนินการทางวินัยที่ถูกต้องตามมาตรา 95 วรรคท้าย และมาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

2.2 สำหรับข้อร้องทุกข์ที่นาย กล่าวอ้างว่าหากสำนักงานเขต ดำเนินการต่อเนื่องตั้งแต่ศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษา นาย จะได้รับ ประโยชน์จากพระราชบัญญัติล้างมลทินฯ พ.ศ. 2550 เห็นว่าเป็นกรณีที่ไม้อาจคาดหมายได้ล่วงหน้าว่า ส่วนวนการสอบสวนจะเป็นเช่นใด จึงไม่สามารถยกเลิกเพิกถอนคำสั่งสำนักงานเขต ที่ ลงวันที่ หรือยุติเรื่องดังกล่าวตามที่นาย ร้องทุกข์ได้ ที่ประชุมจึงมีมติว่าคำร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้นให้ยกเรื่องทุกข์ ทั้งนี้ให้นาเรียน ก.ก.เพื่อทราบ

ฉบับ



เรื่องที่ 3 รับทราบศาลปกครองกลางพิพากษายกฟ้องรายงาน

สืบเนื่องจาก อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบการและการอุทธรณ์ในการประชุม ครั้งที่ 4/2548 เมื่อวันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2548 ได้พิจารณาหนังสือร้องทุกข์ราย กรณีกรุงเทพมหานครมีคำสั่งที่ 4539/2547 ลงวันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2547 เลื่อนขึ้นเงินเดือนตามผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานครึ่งปีระหว่างวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2547 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2547 โดยได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้นาง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย

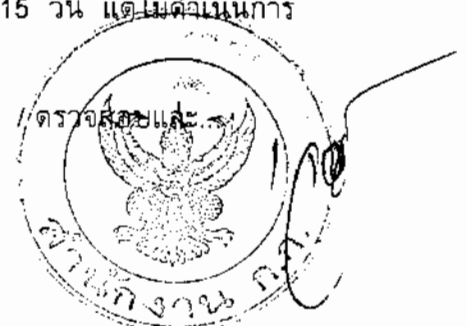
สำนักงานเขต ครั้งขึ้น แล้วมีมติยกคำร้องทุกข์ของนาง ต่อมานาง ได้นำเรื่องดังกล่าวฟ้องศาลปกครองกลางเป็นคดีหมายเลขดำที่ และศาลปกครองได้มีคำพิพากษาให้ยกฟ้องแล้วตามคดีหมายเลขแดงที่ ลงวันที่

เรื่องที่ 4 รายงานชี้แจงข้อเท็จจริงคดีปกครอง รายงานาย กับพวกรวม 2 คน
สำนักงานกฎหมายและคดีได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ กท ลงวันที่
แจ้งว่าศาลปกครองกลางได้มีคำสั่งเรียกให้ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ 1
ผู้ถูกฟ้องคดีที่ 2 ทำคำให้การในคดีหมายเลขดำที่ กรณีนาย

กับพวก ผู้ฟ้องคดีได้รับความเสียหาย เสียโอกาสไม่ได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งขึ้นดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองหรือตำแหน่งเทียบเท่า หรือตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตระดับ 8 ขอให้เพิกถอนคำสั่ง กรุงเทพมหานคร ที่ ลงวันที่ จึงขอให้สำนักงาน ก.ก ดำเนินการ รวบรวมข้อเท็จจริงและเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการดำเนินคดีปกครอง สำนักงาน ก.ก ได้มีหนังสือ ที่ กท ลงวันที่ เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี จัดส่งคำชี้แจงข้อเท็จจริง พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อ ประสานกับพนักงานอัยการในการแก้ต่างคดีแล้ว

เรื่องที่ 5 รับทราบศาลปกครองกลางพิพากษายกฟ้องรายงาน

สืบเนื่องจาก อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบการและการอุทธรณ์ในการประชุม ครั้งที่ 9/2549 เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2549 และครั้งที่ 2/2550 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2550 ได้ พิจารณาเรื่องอุทธรณ์รายงาน กรณีกรุงเทพมหานครมีคำสั่งที่ ลงวันที่ ลงโทษตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 2 เดือน เนื่องจากได้กระทำผิดวินัยในกรณีเมื่อ ครั้งดำรงตำแหน่ง ฝ่าย สำนักงานเขต มีหน้าที่ในการตรวจสอบและ รายงานการก่อสร้างอาคารที่ได้รับอนุญาตในพื้นที่อย่างน้อย 1 ครั้งต่อ 15 วัน แต่ไม่ดำเนินการ



ตรวจสอบและรายงานจำนวน 5 ราย แล้วมีมติอุทธรณ์ฟ้องขึ้นให้ลดโทษนาย จากตัด
เงินเดือน 5% เป็นเวลา 2 เดือน เป็นตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือนและให้แก้ไขคำสั่งลงโทษโดย
ให้ลงโทษเฉพาะกรณีไม่ตรวจอาคารรายบริษัท

ต่อมานาย ได้นำเรื่องดังกล่าวฟ้องศาลปกครองกลางเป็นคดีหมายเลข
ดำที่ และศาลปกครองกลางได้มีคำพิพากษาให้ยกฟ้องแล้วตามคดีหมายเลขแดงที่

2. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ในการประชุมครั้งที่ 5/2552
เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2552 มีมติดังนี้

2.1 รับทราบการว่ากล่าวตักเตือนข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 ราย

2.1.1 นาง ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ โรงเรียน
สำนักงานเขต

2.1.2 นาย ตำแหน่งครู โรงเรียน

สำนักงานเขต

2.1.3 นาง ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

โรงเรียน สำนักงานเขต

2.1.4 นาง ตำแหน่งครู โรงเรียน

สำนักงานเขต

2.1.5 นางสาว ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

โรงเรียน สำนักงานเขต

2.1.6 นาง ตำแหน่งครู โรงเรียน

สำนักงานเขต

2.1.7 นางสาว ตำแหน่งครู โรงเรียน

สำนักงานเขต

2.1.8 นาง ตำแหน่งครู โรงเรียน

สำนักงานเขต

2.2 รับทราบการยุติเรื่อง การดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร
จำนวน 2 ราย

2.2.1 นางสาว ตำแหน่งครู โรงเรียน

สำนักงานเขต

2.2.2 นาง ตำแหน่งครู โรงเรียน

สำนักงานเขต



กระทำผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาลโดยถือประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนและไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ตามมาตรา 85 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กรณีนาย

ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครู โรงเรียน สำนักงาน
เขต มีหนังสือลงวันที่ ร้องเรียนผู้อำนวยการการศึกษาคณะ
มีครูหลายคนในโรงเรียน และโรงเรียน สำนักงานเขต ลงโทษ
นักเรียนด้วยการตี ซึ่งเป็นวิธีเดียวกับที่คนลงโทษนักเรียนจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน สำนักงาน
เขต ได้ทำการสืบสวนข้อเท็จจริงพบว่ามิใช่ความจริง จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน
วินัยไม่ร้ายแรง

ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง เห็นว่า นาง

นาย นาง นางสาว นางสาว
นาง นางสาว นางสาว ให้ถ้อยคำว่าการลงโทษ
นักเรียนตามปกติ จะให้ทำความสะอาดห้องเรียน ล้างห้องน้ำ หรือให้ยืนหลังชั้นเรียน แต่หากนักเรียน
ทำผิดซ้ำซากก็จะลงโทษด้วยการใช้ไม้บรรทัดพลาสติกด้านแบนตีที่ฝ่ามือแต่ไม่ได้ทำบ่อยและไม่ได้
ทำด้วยความรุนแรง โทษ หรือด้วยความเกลียดชังแต่เป็นการลงโทษเพื่อให้ทราบถึงความผิดของตน
เพื่อแก้ไขความประพฤติให้เป็นคนดี มีความรู้ สามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งภายหลังเมื่อ
ผู้บังคับบัญชาถามกลับไม่ให้ลงโทษด้วยการตีก็ไม่ได้มีการตักเตือนนักเรียนอีก ซึ่งสอดคล้องกับถ้อยคำที่ให้ไว้
ในชั้นสืบสวนข้อเท็จจริงว่าเคยลงโทษนักเรียนผิดระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการลงโทษ
นักเรียนและนักศึกษา พ.ศ. 2548 แต่การกระทำเป็นไปโดยวิสัยของครูที่พึงมีต่อศิษย์ ที่มุ่งอบรม
สั่งสอนศิษย์ให้เป็นคนดี มีความรู้ เป็นบุคคลที่พึงประสงค์ของสังคมสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม
ได้อย่างมีความสุข เด็ดขาดเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าเป็นกำลังสำคัญของชาติในอนาคต นอกจากนี้
การร้องเรียนของนาย กรณีก้าวหาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร โรงเรียน
และโรงเรียน ลงโทษนักเรียนผิดระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการ
ลงโทษนักเรียนและนักศึกษา พ.ศ. 2548 ก็มีได้ระบุว่า บุคคลใดเป็นผู้ที่กระทำความผิด ประกอบกับ
พฤติกรรมของผู้ร้องเรียนคือนาย ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวน
ทางวินัยเป็นบุคคลที่ไม่สมควรให้ความเชื่อถือ เนื่องจากมูลเหตุแห่งความผิดมาจากการสืบสวนข้อเท็จจริง
ด้วยการสุ่มและข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเหล่านี้เป็นบุคคลที่ถูกสุ่มจากโรงเรียนให้เป็นตัวแทนของครู
ทั้งโรงเรียน เนื่องจากหลังเลิกเรียนแล้วยังทำการสอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียน ทำให้ต้องตกเป็นผู้ถูก
กล่าวหา ซึ่งสมควรจะได้รับคำชมเชยมากกว่า รวมทั้งการให้ถ้อยคำของนักเรียนในชั้นสืบสวนข้อเท็จจริง



ก็มีได้ระบุว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้ลงโทษด้วยการตี อย่างไรก็ตามเมื่อผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำในชั้นสืบสวนข้อเท็จจริงและในชั้นสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรงว่าเคยลงโทษนักเรียนด้วยการตีจึงประมวลได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาทั้ง 8 ราย กระทำความผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการตามมาตรา 85 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แต่การกระทำผิดดังกล่าวเป็นการกระทำเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมของศิษย์ให้เป็นคนดีมีความรู้ระเบียบวินัย ประกอบกับ ผู้ถูกกล่าวหาส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ตั้งใจอบรมสั่งสอนศิษย์อุทิศเวลาให้แก่ราชการเป็นอย่างดีไม่เคยกระทำผิดวินัยมาก่อนและเป็นความผิดครั้งแรกเห็นควรลงโทษว่ากล่าวตักเตือน ส่วน

นางสาว และนาง ได้ให้ถ้อยคำในชั้นสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรงยืนยันว่าไม่เคยลงโทษนักเรียนด้วยการตี แต่ใช้วิธีอื่น เช่น ตักเตือน ให้ออกห้อง ให้อิน เป็นต้น คณะกรรมการฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานครทั้ง 2 ราย มิได้กระทำความผิดระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการลงโทษนักเรียนและนักศึกษา พ.ศ. 2548 แต่อย่างใด เห็นควรยุติเรื่อง

ความเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

พิจารณาแล้วได้ว่ากล่าวตักเตือนนาง นาย นาง
นาง เมื่อวันที่ และผู้อำนวยการโรงเรียน พิจารณาแล้ว
ได้ว่ากล่าวตักเตือนนางสาว นาง นางสาว
นาง เมื่อวันที่

ความเห็นของสำนักการศึกษา เห็นว่า เมื่อข้อเท็จจริงฟังเป็นยุติว่ามี

ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดโรงเรียน และโรงเรียน สำนักงาน
เขต ลงโทษนักเรียนด้วยการตีตามที่มีการกล่าวหาจริง โดยข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
โรงเรียน ได้แก่ นาง นาย นาง
นาง และโรงเรียน ได้แก่ นางสาว นาง
นางสาว นาง รับในชั้นสืบสวนข้อเท็จจริงและ

ชั้นสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรงว่าเคยลงโทษนักเรียนด้วยการใช้ไม้บรรทัดพลาสติกด้านแบนตีที่ฝ่ามือ จึงเป็นการฝ่าฝืนระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการลงโทษนักเรียนและนักศึกษา พ.ศ. 2548 ข้อ 5 ที่กำหนดโทษที่จะลงแก่นักเรียนหรือนักศึกษาที่กระทำความผิดมี 4 สถาน คือ 1) ว่ากล่าวตักเตือน 2) ทำทัณฑ์บน 3) ตัดคะแนนความประพฤติ และ 4) ทำกิจกรรมเพื่อให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งไม่มีการลงโทษนักเรียนด้วยการตี กรณีจึงเข้าข่ายเป็นการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาล ตามมาตรา 85 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แต่การที่ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครทั้ง 8 ราย ข้างต้น รับด้วยความสัตย์จริงว่าเคยหรือได้ลงโทษนักเรียนด้วยการตีทั้งที่สามารถให้ถ้อยคำปฏิเสธไม่ได้



หรือไม่เคยกระทำการดังกล่าวก็ได้ เนื่องจากไม่ปรากฏพยานหลักฐานทั้งพยานบุคคลและหรือพยานเอกสารสนับสนุนว่าเป็นผู้กระทำความผิด จึงน่าจะเชื่อว่าการที่ยอมรับว่าได้ตีหรือเคยตีนักเรียนเพราะกระทำไปด้วยความบริสุทธิ์ใจในฐานะที่เป็นครูที่มุ่งหวังจะอบรมสั่งสอนให้ศิษย์เป็นคนดี มีระเบียบวินัย มีศีลธรรมและจริยธรรมเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดี เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อีกทั้งการลงโทษดังกล่าว ไม่ได้ทำด้วยวิธีรุนแรงกลั่นแกล้งหรือด้วยความโกรธหรือด้วยความพยาบาทแต่อย่างใด และที่ผ่านมาไม่ปรากฏว่าเคยได้รับการร้องเรียนว่าได้กระทำผิดวินัยมาก่อน และเมื่อได้รับการกำชับจากผู้บังคับบัญชาไม่ให้มีการลงโทษด้วยการตี ก็ได้ยุติการกระทำดังกล่าว ประกอบกับเป็นการกระทำความผิดเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ซึ่งจากการตรวจสอบแนวทางการลงโทษของ ก.ก. ก.ค.ศ. และ ก.พ. ไม่ปรากฏว่าเคยมีการลงโทษผู้กระทำผิดในทำนองเดียวกันนี้มาก่อน ดังนั้น การที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นควรให้ว่ากล่าวตักเตือนนั้น เป็นการถูกต้องและเหมาะสมแล้ว

ส่วนกรณีนางสาว และนาง ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร โรงเรียน จากข้อเท็จจริงยังฟังไม่ได้ว่าได้กระทำผิดตามที่กล่าวหากรณีจึงไม่มีมูลอันควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย เห็นควรยุติเรื่อง

ความเห็นของปลัดกรุงเทพมหานคร เห็นชอบด้วยกับสำนักการศึกษา

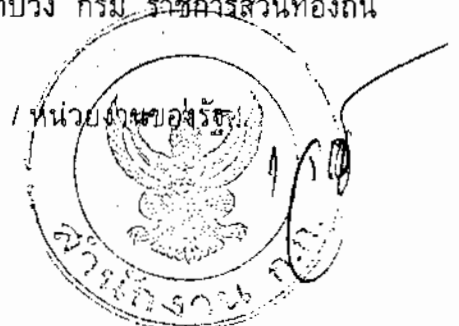
2.3 รับทราบการรายงานข้าราชการที่อยู่ในระหว่างตรวจสอบการดำเนินการทางวินัยซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระชนมพรรษา 80 พรรษา พ.ศ. 2550

สำนักงาน ก.ก. ได้เสนอรายชื่อข้าราชการที่อยู่ในระหว่างตรวจสอบการดำเนินการทางวินัยซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระชนมพรรษา 80 พรรษา พ.ศ. 2550 โดยมีจำนวนข้าราชการที่เข้าหลักเกณฑ์ได้รับการล้างมลทินตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติล้างมลทินฯ พ.ศ. 2550 จำนวน 1 ราย คือ นาย

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

มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้ "ผู้ต้องโทษ" หมายความว่า ผู้ต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ลงโทษ หรือให้กักกันและให้หมายความรวมถึงผู้ถูกลงโทษ โดยคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายซึ่งมีผลเช่นเดียวกับการถูกลงโทษโดยคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล

"ผู้ถูกลงโทษทางวินัย" หมายความว่า ผู้ถูกลงโทษหรือลงทัณฑ์เพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งของกระทรวง ทบวง กรม ราชการส่วนท้องถิ่น



หน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ และให้หมายความรวมถึงผู้ถูกลงโทษหรือลงทัณฑ์โดยคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายซึ่งมีผลเช่นเดียวกับการถูกลงโทษหรือลงทัณฑ์ทางวินัย

มาตรา 4 ให้ล้างมลทินให้แก่บรรดาผู้ต้องโทษในกรณีความผิดต่าง ๆ ซึ่งได้กระทำก่อนหรือในวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2550 และได้พ้นโทษไปแล้ว ก่อนหรือในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับโดยให้ถือว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกลงโทษในกรณีความผิดนั้น ๆ

มาตรา 5 ให้ล้างมลทินให้แก่บรรดาผู้ถูกลงโทษทางวินัยในกรณีซึ่งได้กระทำก่อนหรือในวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2550 และได้รับโทษหรือรับทัณฑ์ทั้งหมดหรือบางส่วนไปก่อนหรือในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ โดยให้ถือว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกลงโทษหรือลงทัณฑ์ทางวินัยในกรณีนั้น ๆ

มาตรา 6 บรรดาผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการอันมิใช่เป็นการลงโทษทางวินัยก่อนหรือในวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2550 และบรรดาผู้ถูกดำเนินการทางวินัยในกรณีกระทำผิดวินัย ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้สั่งยุติเรื่องหรืองดโทษก่อนหรือในวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2550 ให้ผู้นั้นไม่ต้องถูกพิจารณาเพิ่มโทษหรือถูกดำเนินการทางวินัยในกรณีนั้น ๆ ต่อไป

มาตรา 7 การล้างมลทินตามมาตรา 4 และมาตรา 5 ไม่ก่อให้เกิดสิทธิแก่ผู้ได้รับการล้างมลทินในอันที่จะเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ใด ๆ ทั้งสิ้น

3. อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ 4/2552 เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2552 พิจารณานับระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวกัน ดังนี้

3.1 ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น กรณีสอบคัดเลือก ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ 6 จำนวน 10 ราย ได้แก่

3.1.1 ผู้สมัครสอบคัดเลือกที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับสายงานวิเคราะห์งบประมาณ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 3 ราย ดังนี้

1) นางกอบกุล อนุภอนันต์ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี 5 ฝ่ายการคลัง สำนักงานเขตบางกอกน้อย ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับสายงานวิเคราะห์งบประมาณ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี

2) นางณฐอร สุขจารุภัทร์ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 5 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองจัดการขยะ ของเสียอันตรายและสิ่งปฏิกูล สำนักสิ่งแวดล้อม ได้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับสายงานวิเคราะห์งบประมาณ เป็นเวลา 4 ปี 1 เดือน

3) นางสาวศัลย์สมิ บุญสมสุข ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง 5 ส่วนการปกครองและเลือกตั้ง สำนักงานปกครองและทะเบียน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับสายงานวิเคราะห์งบประมาณ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี



3.1.2 ผู้สมัครสอบคัดเลือกที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับสายงานวิเคราะห์งบประมาณ แต่ไม่ครบ 1 ปี จำนวน 3 ราย ดังนี้

- 1) นางสาวธนพร วรชื่น ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี 5 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ สำนักงานการแพทย์
- 2) นายสุวิทย์ พ่วงพี ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี 5 ฝ่ายการคลัง สำนักงานเขตราชเทวี
- 3) นางสาวจิราพร ดาวแดน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 5 ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์

3.1.3 ผู้สมัครสอบคัดเลือกที่ปฏิบัติงานไม่เกี่ยวข้องกับสายงานวิเคราะห์งบประมาณ จำนวน 4 ราย ดังนี้

- 1) นางณัฐชา ปฐมพงศธร ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี 5 ฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี โรงพยาบาลตากสิน สำนักงานการแพทย์
- 2) นางสาวขวัญฤดา อยู่วัน ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี 5 กลุ่มงานการคลัง สำนักงานเลขานุการ สำนักงานการแพทย์
- 3) นางจริยาภรณ์ เดชบำรุง ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 5 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ สำนักงานการแพทย์
- 4) นายอภิเชษฐ์ นกจันทร์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง 5 ส่วนบริหารการทะเบียน สำนักงานปกครองและทะเบียน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

3.2 ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น กรณีสอบคัดเลือก ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 6 จำนวน 20 ราย ได้แก่

3.2.1 ผู้สมัครสอบคัดเลือกที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับสายงานฝึกอบรม เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 6 ราย ดังนี้

- 1) นางอลิศรา วรบุตร ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 5 กลุ่มงานตำแหน่งที่ 2 กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.
- 2) นางสาวนิศา นันดาดี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 5 กลุ่มงานระบบงานที่ 2 กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก.
- 3) นางวันเพ็ญ แซ่มลิ้นนาม ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน 5 ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตภาษีเจริญ
- 4) นางสาวอรปรียา คำมัน ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน 5 ศูนย์ฝึกอบรมอาชีพจตุจักร ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตจตุจักร

ฉษ

/ 5) นางสาวชานดา...



5) นางสาวชาดา ชาติรีนาจ ตำแหน่งบุคลากร 5 ฝ่ายการเจ้าหน้าที่
สำนักงานเลขานุการ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

6) นางกรรณิกา สืบสาย ตำแหน่งบุคลากร 5 กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่
สำนักงานเลขานุการ สำนักการแพทย์

3.2.2 ผู้สมัครสอบคัดเลือกที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน
เกี่ยวข้องกับสายงานฝึกอบรม แต่ไม่ครบ 1 ปี จำนวน 12 ราย ดังนี้

1) นางธัญลักษณ์ เกริกไกรวัล ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 5
กลุ่มงานตำแหน่งที่ 4 กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.

2) นางอดิษฐ์ ธนดิตรโกอาภา ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 5
กลุ่มงานตำแหน่งที่ 3 กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.

3) นายศศิพงศ์ เสวตนันติกุล ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน 5 ฝ่ายพัฒนาชุมชน
และสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตพญาไท

4) นางสาววันดี หมุ่มมาก ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน 5 ฝ่ายพัฒนาชุมชน
และสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตหนองจอก

5) นางสาววันเพ็ญ วรรณริโก ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน 5 ฝ่ายพัฒนาชุมชน
และสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตจตุจักร

6) ส.ด.ท.หญิงณัฏฐ์ชัชวรา ธนากรจารุวิทย์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน 5
ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตวังทองหลาง

7) นายวัชรพงศ์ วันหนู ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 5
ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย

8) นางพรนิภา วิเศษสุวรรณ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 5
ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตจตุจักร

9) นางสาวกณอม ตาลสฤติย์ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 5
ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ

10) นางสาวสินวล งามภักดิ์ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ 5 ฝ่ายวิชาการ
วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล สำนักการแพทย์

11) นางสุนันทา สายดำ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุ 5 งานธุรการ
กองนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนาสังคม

12) นางอุษา ดริอุดม ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ 5 ฝ่ายปกครอง
สำนักงานเขตสวนหลวง

ฉบับ



3.2.3 ผู้สมัครสอบคัดเลือกที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ไม่เกี่ยวข้องกับสายงานฝึกอบรม จำนวน 2 ราย ดังนี้

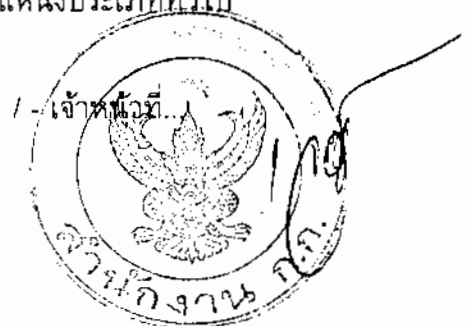
- 1) นางปัญจรัตน์ รัตนประทีปทอง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 5 ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล สำนักงานแพทย์
- 2) นางสาวจันทร์ภา แก้ววิสัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 5 กลุ่มงาน บริหารงานทั่วไป สำนักงานเลขานุการ สำนักงานการแพทย์

3.3 ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ขอให้นับระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องหรือ เกื้อกูลกันเพื่อประเมินบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่ง ประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ จำนวน 3 ราย ได้แก่

- 1) นายกรกริช สุตันธมาลัย ตำแหน่งวิศวกรโยธา 5 (ตำแหน่งเลขที่ ขภจ.40) ฝ่ายโยธา สำนักงานเขตภาษีเจริญ ขอประเมินเป็นวิศวกรโยธา 6 ว โดยให้นับระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งในสายงานนายช่างโยธา และสายงานนายช่างสำรวจ เกื้อกูลกับสายงานวิศวกรรมโยธา เป็นเวลา 2 ปี 9 เดือน 9 วัน
- 2) นายบัญชา มาลีวัตร ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 7 (ตำแหน่งเลขที่ กปด.3 334) สถานีดับเพลิงพญาไท กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ขอประเมินเป็นเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 8 ว โดยให้นับระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่งในสายงานปฏิบัติการปกครอง และสายงานเลขานุการและบริหารงานทั่วไป เกี่ยวข้องกับ สายงานเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นเวลา 8 ปี 10 เดือน 1 วัน
- 3) นางสัญญาลักษณ์ แยมวิบูลย์ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 7 วช. (ด้านการพยาบาล) (ตำแหน่งเลขที่ ศบส.(61) 3) ศูนย์บริการสาธารณสุข 61 สังวาล ทักษนารมย์ สำนักอนามัย ขอประเมิน เป็นพยาบาลวิชาชีพ 8 วช. (ด้านการพยาบาล) โดยให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานวิชา การพยาบาล เกื้อกูลกับสายงานวิชาการพยาบาล เป็นเวลา 6 ปี 8 เดือน 19 วัน

3.4 อนุมัติปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยยุบรวมสายงานวิเคราะห์ผังเมือง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมืองกับสายงานปฏิบัติการผังเมือง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผังเมือง เป็นสายงานวิเคราะห์ผังเมือง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง โดยกำหนดให้มีตำแหน่งและ ระดับ ดังนี้

- | | | |
|--------------------------------|---------|---------------------|
| - เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง | ระดับ 3 | ตำแหน่งประเภททั่วไป |
| - เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง | ระดับ 4 | ตำแหน่งประเภททั่วไป |
| - เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง | ระดับ 5 | ตำแหน่งประเภททั่วไป |
| - เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง | ระดับ 6 | ตำแหน่งประเภททั่วไป |



- | | | |
|--------------------------------|---------|--|
| - เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง | ระดับ 7 | ตำแหน่งประเภททั่วไป |
| - เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง | ระดับ 8 | ตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่ง
ประเภทบริหารระดับกลาง |

4. สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล
เข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ 1/2552 (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

มติ ก.ก. รับทราบ

**เรื่องที่ 2 รายงานผลการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน
ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้าง
กรุงเทพมหานคร ครั้งที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552**

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานผลการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน
ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ 2 ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2552

สาระสำคัญของเรื่อง

1. สำนักงาน ก.ก. ได้มีหนังสือที่ มท 0225.4/484 ลงวันที่ 11 มกราคม 2545
ส่งคู่มือการสำรวจและรวบรวมข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้าง
ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ให้กรุงเทพมหานครใช้เป็นเครื่องมือในการทำและตรวจสอบ
การใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่กำหนดในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2. มติ ก.ก. ครั้งที่ 4/2545 เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2545 เห็นชอบให้กรุงเทพมหานคร
ถือปฏิบัติตามแนวทางของคู่มือดังกล่าว โดยมอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. รับผิดชอบในการสำรวจ
และรวบรวมข้อมูลพร้อมจัดทำแบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์
ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานคร
เพื่อทราบ และรายงาน ก.ก. และ ก.ธ. ทราบ ดังนี้

ครั้งที่ 1 สำรวจประมาณการรายรับและงบประมาณรายจ่าย

ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 สำรวจรายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นในห้วงเดือนตุลาคม -
มีนาคม และห้วงเดือนเมษายน - กันยายน ตามลำดับ



3. สำนักงาน ก.ก. ได้รายงานผลการสำรวจข้อมูลรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ให้สำนักงาน ก.ก.ทราบแล้ว มีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างฯ จำนวน 14,518,143,000 บาท (หนึ่งหมื่นสี่พันห้าร้อยสิบแปดล้านหนึ่งแสนสี่หมื่นสามพันบาทถ้วน) คิดเป็นร้อยละ 31.56 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2552

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นควรนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดทราบการรายงานผลการสำรวจข้อมูลค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ห้วงเดือนตุลาคม 2551 – มีนาคม 2552 ประกอบด้วย

1. รายได้ที่ได้เก็บได้จริง จำนวน 17,223,313,825.20 บาท (หนึ่งหมื่นเจ็ดพันสองร้อยยี่สิบสามล้านสามแสนหนึ่งหมื่นสามพันแปดร้อยยี่สิบห้าบาทยี่สิบสตางค์)
2. รายจ่ายที่เกิดขึ้นจริง จำนวน 8,563,395,278.34 บาท (แปดพันห้าร้อยหกสิบสามล้านสามแสนเก้าหมื่นห้าพันสองร้อยเจ็ดสิบแปดบาทสามสิบสี่สตางค์) คิดเป็นร้อยละ 18.62 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2552 (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

มติ ก.ก. รับทราบ

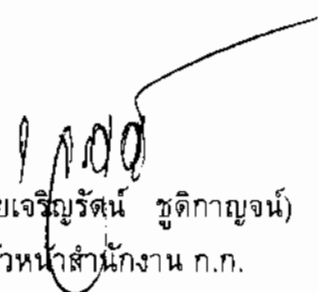
เรื่องที่ 3 กำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ด้วยมติคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ในการประชุมครั้งที่ 1/2552 เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2552 ได้กำหนดให้วันประชุม ก.ก. เป็นทุกวันพฤหัสบดีสัปดาห์ที่สามของเดือน เวลา 10.00 น. และหากเดือนใดไม่มีระเบียบวาระการประชุม ให้งดการประชุม ก.ก. ในเดือนนั้น

ดังนั้น การประชุม ก.ก. ครั้งต่อไป ครั้งที่ 7/2552 กำหนดในวันพฤหัสบดีที่ 20 สิงหาคม 2552 เวลา 10.00 น.

มติ ก.ก. รับทราบ

เลิกประชุมเวลา 11.00 น.


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

หน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานแพทย์และส่วนราชการภายในของโรงพยาบาล

สำนักงานแพทย์

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการให้บริการตรวจรักษา พยาบาล การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค บริหารจัดการระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน การจัดการศึกษา ฝึกอบรมและพัฒนาทางวิชาการทางการแพทย์และการพยาบาล

โรงพยาบาลหนองจอก โรงพยาบาลราชพิพัฒน์ โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ ชุตินฺธโร อุทิศ

โรงพยาบาลตากกระบังกรุงเทพมหานคร และโรงพยาบาลสิรินธร

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการ บำบัดรักษาผู้ป่วย การส่งเสริมสุขภาพอนามัย และป้องกันโรค การฟื้นฟูสุขภาพและสมรรถภาพ บริการการแพทย์ฉุกเฉิน ส่งเสริม สนับสนุน ค้นคว้า และวิจัยทางการแพทย์ ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

โดยแบ่งส่วนราชการภายใน เป็น 5 กลุ่มภารกิจ ดังนี้

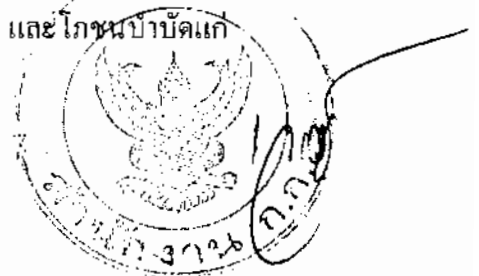
1) กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ประกอบด้วย

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณ และธุรการทั่วไป งานเลขานุการ งานควบคุมภายใน งานประชาสัมพันธ์ งานอาคารสถานที่และยานพาหนะ งานสวัสดิการและบริการทั่วไปของโรงพยาบาล จัดระบบงานและบริหารงานบุคคล การพัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง จัดหา เก็บรักษา ควบคุม เบิกจ่าย ตรวจสอบ จำหน่าย บำรุงรักษา การซ่อมแซมและบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ทางการแพทย์ อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย เช่น ระบบโทรศัพท์วงจรปิด ดับเพลิงด้วยสารเคมี ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เช่น ระบบประปา ระบบน้ำดื่ม น้ำใช้ น้ำสำรอง งานระบบไฟฟ้า เช่น ไฟฟ้าแสงสว่าง เครื่องกำเนิดไฟฟ้า ไฟฟ้าสำรอง ระบบเครื่องปรับอากาศและระบายอากาศ ระบบดับเพลิงอัตโนมัติ และระบบแจ้งเตือนภัย ระบบสนับสนุนทางการแพทย์ เช่น เครื่องสูดอากาศ เครื่องทำอากาศหายใจ ระบบก๊าซทางการแพทย์ เครื่องกำเนิดไอน้ำ ระบบพลังงานแสงอาทิตย์ ระบบขนส่งโดยลิฟต์โดยสาร บันไดเลื่อน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2) กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการและระบบคุณภาพ ประกอบด้วย

ฝ่ายโภชนาการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดอาหารผู้ป่วย การให้ โภชนศึกษา และโภชนบำบัดให้เหมาะสมในด้านพลังงาน สารอาหาร ตามแพทย์กำหนด-ถูกต้องตาม ลักษณะอาการผู้ป่วย การเยี่ยมให้คำแนะนำ คำปรึกษา ความรู้ด้านโภชนาการ และโภชนบำบัดแก่ ผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง



ฝ่ายวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ แผนงาน โครงการ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการ รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ การจัดการศึกษา ฝึกอบรมด้านคลินิกแก่นักศึกษาแพทย์ แพทย์ฝึกหัด และแพทย์ประจำบ้าน รวมทั้งบุคลากรอื่น ประสานงานด้านวิชาการ การศึกษา ฝึกอบรม กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยทางการแพทย์ การพยาบาล และ ที่เกี่ยวข้องทางการแพทย์และสาธารณสุข จัดทำ เก็บรักษา และบริหาร จัดการระบบเวชระเบียนผู้ป่วย จัดทำแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูล ดำเนินการด้านสารสนเทศและสถิติของโรงพยาบาล สนับสนุนทางวิชาการด้านห้องสมุด งานสนับสนุนการจัดประชุมวิชาการ ควบคุมและดูแลงานด้านระบบ สารสนเทศทุกประเภท รวมทั้งจัดทำสื่อประเภทต่าง ๆ เพื่อการเผยแพร่และการบริการ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่เกี่ยวข้อง

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

3) กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ประกอบด้วย

กลุ่มงานประกันสุขภาพ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการและบริการประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ กฎหมายว่าด้วยสุขภาพแรงงานต่างด้าว กฎหมายว่าด้วย สวัสดิการการรักษายาบาล ทั้งภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ เอกชน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง การประสานงาน กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก การบริหารจัดการสถานพยาบาลเครือข่าย และระบบการส่งต่อผู้ป่วย การจัดการความรู้ วิจัย สอน ฝึกอบรม และเผยแพร่ความรู้ด้านการประกันสุขภาพ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานเวชศาสตร์ชุมชนและเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน รักษาพยาบาลผู้ป่วยที่หน่วยบริการปฐมภูมิ ผู้ป่วยในชุมชนและการวิจัยชุมชน งานฟื้นฟู งานส่งเสริมสุขภาพ สมรรถภาพในชุมชน ติดตามและเยี่ยมผู้ป่วยต่อเนื่องที่บ้าน โดยประสานงานกับศูนย์บริการสาธารณสุข (Home Health Care) งานควบคุม ป้องกันโรคและระบาดวิทยา การให้บริการสังคมสงเคราะห์ งานให้ คำปรึกษาและงานป้องกันควบคุมโรคเอดส์ งานบำบัดรักษาผู้ติดสารเสพติด รวมทั้งการให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ไขปัญหาสารเสพติด การให้ข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข งานด้านอาชีวเวชศาสตร์ และเวชศาสตร์



ครอบครัว สอนและฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ และปฏิบัติการกิจกรรมตามกฎหมายว่าด้วยสิทธิเด็กและสตรี กฎหมายว่าด้วยผู้สูงอายุ และกฎหมายว่าด้วยผู้พิการ การบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพผู้สูงอายุ ทั้งด้านการรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค การจัดระบบเครือข่ายผู้สูงอายุ และพัฒนาระบบเครือข่ายร่วมกับสำนักอนามัย สำนักพัฒนาสังคม และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน ประสานงานกับหน่วยงานทางด้านการแพทย์และสาธารณสุข รวมทั้งหน่วยงานทางด้านสังคมในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ สอน และฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ 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 และส่วนต่าง ๆ ของอวัยวะผู้ป่วยเพื่อหาพยาธิสภาพของโรค การพิสูจน์ศพเพื่อหาสาเหตุการตาย เก็บศพ ฉ่าศพ และจำหน่ายศพ การจัดการความรู้ วิจัย สอน ฝึกอบรม และเผยแพร่ความรู้ด้านนิติเวชวิทยา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานอายุรกรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัยและรักษาโรคทางอายุรกรรมทั่วไปและเฉพาะโรค พัฒนาวิชาการ เทคโนโลยี และบริการตรวจสุขภาพ ผ่าตัดเล็ก ทำแผลและฉีดยา พัฒนาระบบ รูปแบบและวิธีการให้บริการตรวจรักษาผู้ป่วย สอนและฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานกุมารเวชกรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัย และรักษาผู้ป่วยทางกุมารเวชกรรมทั่วไปและเฉพาะโรค พัฒนาวิชาการ เทคโนโลยี และบริการตรวจสุขภาพ ผ่าตัดเล็ก ทำแผลและฉีดยา พัฒนาระบบรูปแบบและวิธีการให้บริการตรวจรักษาผู้ป่วย สอนและฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานศัลยกรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัย และรักษาผู้ป่วยทางศัลยกรรมทั่วไป และศัลยกรรมเฉพาะด้าน ดูแลผู้ป่วยก่อนและหลังผ่าตัด พัฒนาวิชาการ เทคโนโลยี และบริการเกี่ยวกับการตรวจรักษาผู้ป่วย สอนและฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง



กลุ่มงานออร์โธปิดิกส์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัย และรักษาผู้ป่วยทางโรคกระดูก โรคมาโตโลยี ศัลยกรรมมือ ศัลยกรรมกระดูกสันหลัง และความพิการทางกระดูกและข้อแต่กำเนิด พัฒนาวิชาการ เทคโนโลยีและบริการเกี่ยวกับการตรวจรักษาผู้ป่วย สอนและฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานสูติ - นรีเวชกรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัยและรักษาผู้ป่วยทางสูติกรรมและนรีเวชกรรม พัฒนาวิชาการ เทคโนโลยี และบริการเกี่ยวกับการตรวจรักษาผู้ป่วย สอนและฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานจักษุวิทยา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัย และรักษาผู้ป่วยทางตา พัฒนาวิชาการ เทคโนโลยี และบริการเกี่ยวกับการตรวจรักษาผู้ป่วย สอนและฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานโสต ศอ นาสิก มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัย และรักษาผู้ป่วยโรคหู คอ จมูก พัฒนาวิชาการ เทคโนโลยี และบริการเกี่ยวกับการรักษา สอนและฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการระงับความรู้สึกผู้ป่วย เพื่อให้พร้อมที่จะรับการผ่าตัด โดยประสานงานกับแพทย์สาขาอื่น ดูแลผู้ป่วยหลังระงับความรู้สึกและดูแลผู้ป่วยในหออภิบาล พัฒนาวิชาการ เทคโนโลยี และบริการเกี่ยวกับการตรวจรักษาผู้ป่วย สอนและฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานจิตเวช มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัย และรักษาผู้ป่วยโรคจิต พัฒนาวิชาการ เทคโนโลยี และบริการเกี่ยวกับการตรวจรักษาผู้ป่วย สอนและฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลผู้ป่วย พิ้นฟูสมรรถภาพผู้ป่วยทางกายภาพบำบัด การจัดหาผลิต และซ่อมแซมเครื่องช่วยคนพิการต่างๆ พัฒนาวิชาการ เทคโนโลยี และบริการเกี่ยวกับการตรวจรักษาผู้ป่วย สอนและฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานรังสีวิทยา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัย และรักษาโรคทางรังสี พัฒนาวิชาการ เทคโนโลยี และบริการเกี่ยวกับการตรวจรักษาผู้ป่วย สอนและฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานทันตกรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัยบำบัดรักษา พิ้นฟูสภาพ ส่งเสริมและป้องกันทางทันตกรรม งานทันตกรรมเฉพาะทาง การส่งเสริมป้องกัน ทันตกรรมคลินิก งานให้คำปรึกษา งานสอนและฝึกอบรม งานวิจัย และพัฒนาวิชาการ เทคโนโลยี และบริการเกี่ยวกับการตรวจรักษาผู้ป่วย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานชันสูตรโรคกลางและธนาคารเลือด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจวิเคราะห์ส่งตรวจทางห้องปฏิบัติการด้านเคมีคลินิก โลหิตวิทยาและจุลชีววิทยา จุลทรรศน์วิทยา เพื่อ



สนับสนุนการให้บริการตรวจรักษาผู้ป่วย พัฒนาวិชาการ เทคโนโลยีและบริการเกี่ยวกับการตรวจ การจัดหา เก็บรักษาและถ่ายเลือดให้ผู้ป่วย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตรวจและวิเคราะห์เลือดทางห้องปฏิบัติการ ค้นหาสาเหตุและแก้ไขปัญหาดังกล่าว ที่เกิดจากการให้เลือด พัฒนาวิชาการ เทคโนโลยี และบริการเกี่ยวกับการตรวจรักษาผู้ป่วย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานเภสัชกรรม หน้าที่ความรับผิดชอบด้านการเภสัชกรรม ตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพ เภสัชกรรม กฎหมายว่าด้วยยาเสพติดให้โทษ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการจัดซื้อ จัดหาเวชภัณฑ์ และเคมีภัณฑ์ ผลิตยา คัดค้าน ปรับปรุงสูตรยา จ่ายหรือจำหน่ายยา หรือเวชภัณฑ์ คลอดจนจัดซื้อ จัดหา ผลิต ควบคุม เก็บรักษา จัด - จ่าย และกระจายยา ตามหลักวิชาชีพเภสัชกรรม และระเบียบที่กำหนด ให้บริการ เภสัชกรรมคลินิก ดูแลผู้ป่วยด้านเภสัชกรรม ดำเนินการติดตามเกี่ยวกับการให้ยาของผู้ป่วย รวมถึงการ ให้บริการข้อมูลทางยา ให้คำปรึกษาการใช้ยาแก่ผู้ป่วย และบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ติดตาม ปัญหาการใช้ยาของผู้ป่วยให้ใช้ยาที่เหมาะสมและถูกต้องตามหลักวิชาการ สอนและฝึกอบรมด้านเภสัชกรรม ในโรงพยาบาลให้แก่นักศึกษา บุคลากรทางการแพทย์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

5) กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ประกอบด้วย

ฝ่ายการพยาบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการด้านการพยาบาล ติดตาม และส่งต่อผู้ป่วย พัฒนาระบบ รูปแบบและวิธีการด้านการพยาบาล จัดเตรียมและจ่ายเครื่องมือ เครื่องใช้ทางการแพทย์ที่ทำให้ปราศจากเชื้อ ส่งเสริมงานด้านวิชาการ พัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง



รายละเอียดกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลราชพิพัฒน์ โรงพยาบาลหลวงพ่отวิศักดิ์ ชูติบุตร อุทิศ
โรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร และโรงพยาบาลสิรินธร

1) โรงพยาบาลราชพิพัฒน์ กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน 258 ตำแหน่ง (เป็นตำแหน่งเดิม จำนวน 201 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน 57 ตำแหน่ง) โดยตำแหน่งเดิม กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น จำนวน 4 ตำแหน่ง เปลี่ยนสายงานและปรับระดับสูงขึ้น จำนวน 15 ตำแหน่ง ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง จำนวน 37 ตำแหน่ง ปรับระดับสูงขึ้นและปรับปรุงลักษณะงาน/ด้าน จำนวน 2 ตำแหน่ง ปลดเงื่อนไขการนำอัตรารว่างจากการเกษียณอายุราชการมาชดเชยเพื่อทดแทน จำนวน 6 ตำแหน่ง และขุดตำแหน่งที่มีเงื่อนไขการนำอัตรารว่างจากการเกษียณอายุราชการมาชดเชยเพื่อทดแทน จำนวน 4 ตำแหน่ง

2) โรงพยาบาลหลวงพ่отวิศักดิ์ ชูติบุตร อุทิศ กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน 238 ตำแหน่ง (เป็นตำแหน่งเดิม จำนวน 181 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน 57 ตำแหน่ง) โดย ตำแหน่งเดิมกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น จำนวน 4 ตำแหน่ง เปลี่ยนสายงานและปรับระดับสูงขึ้น จำนวน 14 ตำแหน่ง ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง จำนวน 39 ตำแหน่ง ปรับระดับสูงขึ้นและปรับปรุง ลักษณะงาน/ด้าน จำนวน 2 ตำแหน่ง ปลดเงื่อนไขการนำอัตรารว่างจากการเกษียณอายุราชการมาชดเชยเพื่อ ทดแทน จำนวน 4 ตำแหน่ง และขุดตำแหน่งที่มีเงื่อนไขการนำอัตรารว่างจากการเกษียณอายุราชการมาชดเชยเพื่อ ทดแทน จำนวน 3 ตำแหน่ง

3) โรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร กำหนดตำแหน่งโดยกำหนดกรอบ อัตรากำลังเป็น 2 ระยะ ดังนี้

- ระยะที่ 1 (ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2552) กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน 204 ตำแหน่ง (เป็นตำแหน่งเดิม จำนวน 186 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน 18 ตำแหน่ง) โดยตำแหน่งเดิมกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น จำนวน 4 ตำแหน่ง เปลี่ยนสายงานและปรับระดับสูงขึ้น จำนวน 18 ตำแหน่ง ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง จำนวน 28 ตำแหน่ง ปรับระดับสูงขึ้นและปรับปรุง ลักษณะงาน/ด้าน จำนวน 2 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่มีเงื่อนไขการนำอัตรารว่างจากการเกษียณอายุราชการ มาชดเชยเพื่อทดแทน จำนวน 2 ตำแหน่ง และขุดตำแหน่งที่มีเงื่อนไขการนำอัตรารว่างจากการเกษียณอายุราชการ มาชดเชยเพื่อทดแทน จำนวน 2 ตำแหน่ง

- ระยะที่ 2 (เมื่อโรงพยาบาลมีความพร้อมในการขยายบริการแล้ว) กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน 236 ตำแหน่ง (เป็นตำแหน่งเดิม จำนวน 204 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน 32 ตำแหน่ง) เป็นตำแหน่งที่ปลดเงื่อนไขการนำอัตรารว่างจากการเกษียณอายุราชการมาชดเชยเพื่อ ทดแทน จำนวน 2 ตำแหน่ง โดยกำหนดเงื่อนไขให้กำหนดอัตรากำลังเพิ่มเมื่อโรงพยาบาลลาดกระบัง กรุงเทพมหานครมีความพร้อมในการหาสถานที่ใหม่เพื่อรองรับการขยายการบริการและสามารถเปิดบริการ ตรวจรักษาผู้ป่วยได้แล้ว โดยมอบให้ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง และค่าตอบแทน พิจารณานุมัติกรอบอัตรากำลังแล้วรายงานให้ ก.ก. รับทราบต่อไป



4) โรงพยาบาลสิรินธร

- กำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง จำนวน 396 ตำแหน่ง (เป็นตำแหน่งเดิม จำนวน 314 ตำแหน่ง และเป็นตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน 82 ตำแหน่ง) โดยตำแหน่งเดิมกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น จำนวน 3 ตำแหน่ง เปลี่ยนสายงานและปรับระดับสูงขึ้น จำนวน 16 ตำแหน่ง ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง จำนวน 62 ตำแหน่ง ปรับระดับสูงขึ้นและปรับปรุงลักษณะงาน/ด้าน จำนวน 2 ตำแหน่ง และปลดเงื่อนไขการนำอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการมาชดเชยเพื่อทดแทน จำนวน 7 ตำแหน่ง

- ปลดเงื่อนไขที่กำหนดให้กรุงเทพมหานครนำอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปีงบประมาณมาชดเชยเพื่อทดแทนตำแหน่งที่เพิ่มใหม่ของโรงพยาบาลสิรินธร จำนวน 96 ตำแหน่ง ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 8/2548 เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2548

5) โรงพยาบาลหนองจอก

- ปรับปรุงกรอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับโรงพยาบาล 4 แห่ง โดยชดเชยตำแหน่งที่มีเงื่อนไขที่กำหนดให้นำอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการมาชดเชยเพื่อทดแทน จำนวน 2 ตำแหน่ง ได้แก่

- ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 2-4/5/6 จำนวน 1 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ 1-3/4/5 จำนวน 1 ตำแหน่ง

- ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง จำนวน 14 ตำแหน่ง จากตำแหน่งพยาบาลเทคนิค 2-4 หรือ 5 หรือ 6 หรือเจ้าหน้าที่พยาบาล 1-3 หรือ 4 หรือ 5 หรือ 6 เป็นตำแหน่งพยาบาลเทคนิค 2-4 หรือ 5 หรือ 6



บัญชีแสดงการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยเปลี่ยนสายงานปฏิบัติการผังเมือง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผังเมือง เป็นสายงานวิเคราะห์ผังเมือง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง

ลำดับที่	ตำแหน่งเดิม	ส่วนราชการและชื่อตำแหน่งในสายงาน		หมายเหตุ
		เดิม	ที่ปรับปรุง	
		กองควบคุมทางผังเมือง	กองควบคุมทางผังเมือง	
1	กค.ม.1	เจ้าหน้าที่ผังเมือง 8	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง 8	
2	กค.ม.2	เจ้าหน้าที่ผังเมือง 7 หรือ 8 ว	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง 7 หรือ 8 ว	
		ฝ่ายมาตรการทางผังเมือง	ฝ่ายมาตรการทางผังเมือง	
3	กค.ม.8	เจ้าหน้าที่ผังเมือง 7 หรือ 8 ว	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง 7 หรือ 8 ว	
4	กค.ม.12	เจ้าหน้าที่ผังเมือง 3 - 5 หรือ 6 ว หรือ 7 ว	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง 3 - 5 หรือ 6 ว หรือ 7 ว	
5	กค.ม.13	เจ้าหน้าที่ผังเมือง 3 - 5 หรือ 6 ว หรือ 7 ว	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง 3 - 5 หรือ 6 ว หรือ 7 ว	
6	กค.ม.14	เจ้าหน้าที่ผังเมือง 3 - 5 หรือ 6 ว หรือ 7 ว	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง 3 - 5 หรือ 6 ว หรือ 7 ว	
		ฝ่ายควบคุมทางผังเมือง	ฝ่ายควบคุมทางผังเมือง	
7	กค.ม.17	เจ้าหน้าที่ผังเมือง 7 หรือ 8 ว	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง 7 หรือ 8 ว	
8	กค.ม.19	เจ้าหน้าที่ผังเมือง 6 หรือ 7 ว	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง 6 หรือ 7 ว	
9	กค.ม.20	เจ้าหน้าที่ผังเมือง 6 หรือ 7 ว	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง 6 หรือ 7 ว	
10	กค.ม.21	เจ้าหน้าที่ผังเมือง 3 - 5 หรือ 6 ว หรือ 7 ว	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง 3 - 5 หรือ 6 ว หรือ 7 ว	
11	กค.ม.22	เจ้าหน้าที่ผังเมือง 3 - 5 หรือ 6 ว หรือ 7 ว	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง 3 - 5 หรือ 6 ว หรือ 7 ว	
12	กค.ม.23	เจ้าหน้าที่ผังเมือง 3 - 5 หรือ 6 ว หรือ 7 ว	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง 3 - 5 หรือ 6 ว หรือ 7 ว	
13	กค.ม.24	เจ้าหน้าที่ผังเมือง 3 - 5 หรือ 6 ว หรือ 7 ว	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง 3 - 5 หรือ 6 ว หรือ 7 ว	



ตารางแสดงขั้นตอนการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ 1/2552

ระดับ 1 ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์ 1 เจ้าหน้าที่สื่อสาร 4

ระดับ 3 ได้แก่ ตำแหน่งนิติกร 3 เจ้าหน้าที่จัดหาที่ดิน 3 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 3 นักพัฒนาการท่องเที่ยว 3 เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 3 เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ 3

นักวิชาการศูนย์เยาวชน 3 (ผู้นำกิจกรรมพลศึกษา) บรรณารักษ์ 3 วิศวกรโยธา 3 นักวิชาการแผนที่ 3 วิศวกรเครื่องกล 3 และเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3

กำหนดการรับสมัครสอบ	ประกาศรายชื่อผู้สมัครสอบ	กำหนดการสอบข้อเขียน	ประกาศผลการสอบข้อเขียน	กำหนดการทดสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง นักวิชาการศูนย์เยาวชน 3 (ผู้นำกิจกรรมพลศึกษา)	กำหนดการทดสอบก่อนสัมภาษณ์ (EQ)	กำหนดการสอบสัมภาษณ์	ประกาศผลการสอบแข่งขัน
เปิดรับสมัครสอบทางอินเทอร์เน็ต (Internet) ระหว่างวันที่ 24 พฤศจิกายน 2551 ถึงวันที่ 16 ธันวาคม 2551 ตามประกาศสำนักงาน ก.ก. ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2551	ตามประกาศสำนักงาน ก.ก. ลงวันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2552	วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2552 ณ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) เขตบางกะปิ และมหาวิทยาลัยรามคำแหง (วิทยาเขตบางนา) เขตประเวศ	ตามประกาศสำนักงาน ก.ก. ลงวันที่ 13 พฤษภาคม พ.ศ. 2552	วันที่ 21 พฤษภาคม 2552 ณ ศูนย์กีฬาประชาชนเอนกประสงค์ เขตจตุจักร	วันที่ 14 มิถุนายน 2552 ณ ห้องประชุมอาคารโรงอาหาร ชั้น 4 มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เขตธนบุรี	ระหว่างวันที่ 16 - 17 และ 19 มิถุนายน 2552 ณ ห้องรัตนโกสินทร์ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร	ตามประกาศสำนักงาน ก.ก. ลงวันที่ 26 มิถุนายน พ.ศ. 2552



๑๖

ตารางสรุปผลการสอบแข่งขัน ครั้งที่ 1/2552

ตำแหน่ง	อัตรา ว่าง	จำนวน ผู้มีสิทธิ สอบ	จำนวน ผู้เข้าสอบ ข้อเขียน	จำนวน สอบผ่าน และมี คุณสมบัติ	จำนวน ผู้เข้าสอบ EQ	จำนวน ผู้เข้าสอบ สัมภาษณ์	จำนวน ผู้สอบ แข่งขันได้	จำนวนผู้สอบแข่งขันได้ คิดเป็นร้อยละ ของผู้เข้าสอบข้อเขียน
ระดับ 1								
เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์ 1	2	815	396	55	53	53	53	13.38
เจ้าหน้าที่สื่อสาร 1	3	321	166	15	13	13	13	7.83
ระดับ 3								
นิติกร 3	2	2,200	946	124	108	108	106	11.20
เจ้าหน้าที่จัดหาที่ดิน 3	1	194	93	12	9	9	9	9.67
เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 3	2	2,932	1,383	137	120	119	119	8.60
นักพัฒนาการท่องเที่ยว 3	5	3,824	1,883	262	229	228	227	12.05
เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 3	11	2,274	1,241	204	180	180	180	14.50
เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ 3	1	452	177	19	19	19	18	10.16
นักวิชาการศูนย์เยาวชน 3 (ผู้นำกิจกรรมพลศึกษา)	13	985	611	31	27	27	27	4.41
บรรณารักษ์ 3	8	1,098	603	55	46	46	46	7.62
วิศวกรโยธา 3	2	908	481	23	22	21	18	3.74
นักวิชาการแผนที่ 3	1	220	134	38	33	32	29	21.64
วิศวกรเครื่องกล 3	4	151	87	4	4	4	4	4.59
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3	4	14,208	6,771	22	17	17	17	0.25
รวม	59	30,582	14,972	1,001	880	876	866	5.78



แบบสรุปผลการสำรวจข้อมูลค่าใช้จ่ายเงินคือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น
และเงินค่าจ้างของข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552

จวคกรรายงาน

☒ ครั้งที่ 2 หัวง ค.ศ. 51 - น.ศ. 52

องค์ปกครอง ส่วนท้องถิ่น	รายรับ/รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุน และเงินกู้)	เงินอุดหนุนและเงินกู้ยืม		งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ค่าใช้จ่าย				คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
		ทั่วไป	เฉพาะกิจ		เงินเดือนและค่าจ้างประจำ	ค่าจ้างชั่วคราว	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	รวม		
กรุงเทพมหานคร	17,185,092,270.20	6,493,487,321.42	989,525,378.37	46,000,000,000.00	5,532,903,877.13	480,028,494.11	2,550,462,907.10	8,563,395,278.34	18.62	

ลงชื่อ.....

(นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์)

หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

15 ต.ค. 2552

